



EE
Escuela de
Enfermería | **FCM**



FCM
Facultad de
Ciencias
Médicas



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

"2019 - AÑO DE LA EXPORTACIÓN"

CÁTEDRA DE TALLER DE TRABAJO FINAL

INFORME DE INVESTIGACIÓN

FACTORES QUE AFECTAN LA PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES GREMIALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Estudio descriptivo transversal realizado en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús de la Ciudad de Córdoba, durante el mes de Marzo de 2019.

ASESOR METODOLÓGICO:

Lic. Díaz Coy, Estela

Lic. Fernández Diez, Marina

AUTORES:

Enf. Figueroa, Celina del Valle

Enf. Galván, Susana del Carmen

Enf. Torres, Sergio Emiliano Ezequiel

Córdoba, 2019.

DATOS DE LOS AUTORES

Figueroa, Celina del Valle: Enfermera Técnica Profesional, egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Córdoba en el año 2004. En la actualidad, se desempeña en el Área de Terapia Intensiva en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba.

Galván, Susana del Carmen: Enfermera Técnica Profesional, egresada de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Córdoba en el año 2007. En la actualidad, se desempeña en el Área de Terapia Intensiva en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba.

Torres, Sergio Emiliano Ezequiel: Enfermero Técnico Profesional, egresado de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba en el año 2016. En la actualidad, se desempeña en el Área de Terapia Intensiva en el Sanatorio Duarte Quiroz, Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba.

AGRADECIMIENTOS

Figueroa, Celina del Valle: Mi agradecimiento personal se dirige a mis hijos, esposo y a mi madre; sin sus grandes aportes y su apoyo en el día a día, a lo largo del camino que recorrió en mi carrera, no habría sido posible llegar a mi meta. A mis hermanos por el aliento constante y a mi ángel que siempre está presente.

Galván, Susana del Carmen: Mi agradecimiento personal está dedicado a Dios por permitirme llegar aquí y darme la oportunidad de terminar la carrera. A mi familia, que me apoyó con palabras a pesar de no estar conmigo durante el transcurso de la carrera.

Torres, Sergio Emiliano Ezequiel: Mi agradecimiento personal va dirigido a mi familia que me acompaña en el trayecto de la carrera y a mis amigos que siempre estuvieron para apoyarme e incentivar me en mis estudios.

Coincidimos los autores en agradecer a las Licenciadas Estela Díaz y Fernández Diez, Marina integrantes de la Cátedra de Taller de Trabajo Final, por brindarnos su ayuda y aportarnos sus conocimientos e información para realizar este trabajo.

A nuestros colegas y compañeros que nos ofrecieron su ayuda de manera desinteresada y estuvieron presente a lo largo de nuestro recorrido académico.

¡Finalmente, a todos los que forman parte de nuestra Escuela de Enfermería, Gracias!

Los Autores.

RESUMEN

Enfermería se ha consolidado como una profesión necesaria para la atención de la población y el bienestar de la misma, contribuye al desarrollo social, personal y profesional, comprometidos con su labor, haciéndose parte de la toma de decisiones, produce cambios que pueden afectar la salud de la comunidad, el desempeño laboral, las condiciones laborales, etc. Uno de los medios para lograr dicho objetivo es mediante la *participación* en grupos sociales, científicos, gremiales, etc. Se realizo un informe de investigación con un enfoque teórico de Herzberg, F. (1959) sostenida por Whelan, L. (2014), con el objetivo de determinar los factores que afectan la participación del personal de enfermería en asociaciones gremiales que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús de la Ciudad de Córdoba, durante en mes de Marzo del año 2019. Esta investigación pretende servir de base para seguir profundizando los factores que nos unen como profesión y repensar los que nos dividen, determinar cuáles son los Factores Intrínsecos y Extrínsecos que afectan la participación en asociaciones gremiales del personal de enfermería.

Fue llevada a cabo mediante un estudio de tipo descriptivo y transversal; la población conformada por 70 enfermeros, la fuente de datos fue primaria, se utilizo como técnica la encuesta, el instrumento fue un cuestionario auto administrado, de carácter anónimo, precedido por una breve introducción demarcando las razones por las cuales se deseaba llevar a cabo el estudio.

Se comprobó que los Factores Intrínsecos presentaron un 71% y los Factores Extrínsecos un 73%, afirmando que no afectan la participación gremial, siendo a modo general un 72% en forma negativa la variable.

Se observó que los Factores Intrínsecos y Extrínsecos de la población estudiada no afectan la participación en asociaciones gremiales. Esto puede llegar a generar un sentimiento de pertenencia, ya que la persona al sentirse actor, sujeto productor, activo, escuchado y reconocido, descubre la posibilidad de crecer dentro de la institución o empresa, y modificar y ser modificado, siendo al mismo tiempo sujeto y agente del aprendizaje social.

Palabras Claves: Factores - Participación Gremial – Enfermería.

ABSTRACT

Nursing has established itself as a necessary profession for the care of the population and the well-being of it, contributes to social, personal and professional development, committed to its work, becoming part of the decision-making, produces changes that can affect community health, job performance, working conditions, etc. One of the means to achieve this goal is through participation in social groups, scientists, trade unions, etc. A research report was made with a theoretical approach of Herzberg, F. (1959) supported by Whelan, L. (2014), with the aim of determining the factors affecting the participation of nursing staff in union associations working at the Hospital Child Jesús of the City of Córdoba, during the month of March 2019. This research is intended to serve as a basis for further deepening the factors that unite us as a profession and to rethink those that divide us, to determine what are the Intrinsic and Extrinsic Factors that affect participation in trade union associations of the nursing staff.

It was carried out through a descriptive and cross-sectional study; the population made up of 70 nurses, the data source was primary, the survey was used as a technique, the instrument was a self-administered questionnaire, of an anonymous nature, preceded by a brief introduction demarcating the reasons why wanted to carry out the study.

Intrinsic Factors were found to have 71% and Extrinsic Factors 73%, stating that they do not affect the trade union participation, being generally 72% negatively the variable.

It was observed that the Intrinsic and Extrinsic Factors of the studied population do not affect participation in trade union associations. This can come to generate a sense of belonging, since the person feeling actor, subject producer, active, listened and recognized, discovers the possibility of growing within the institution or company, and modifying and being modified, being at the same time subject and social learning agent.

Keywords: Factors - Gremial Participation - Nursing.

PRÓLOGO

La problemática de la participación no es un tema nuevo, ya que interesar a otros en el camino de la política y la lucha por un objetivo compartido nunca ha sido fácil y menos aun cuando se observa un individualismo creciente en la sociedad; enfermería no está ajena a esta realidad.

La falta de promoción o identificación de actividades que motiven a los enfermeros, miembros y/o futuros miembros, a las implicancias propias de asumir un compromiso político mayor, va mucho más allá de la falta de tiempo y disposición, tiene relación a la exposición pública, al enfrentamiento con otros, al etiquetaje, aspectos que podemos identificar no son del todo aceptado por la enfermería, dado que hay un discurso de “no conflicto”, mantener relaciones pactadas o mantener estatus que puede provenir del acostumbramiento a las estructuras, a dejar las cosas como están y el miedo al cambio, lo que probablemente proviene de una formación rígida con una carga de género, enfocadas al servicio, al trabajo práctico y al énfasis de hacer. Además, el trabajo enfermero implica un trabajo de jornadas largas, que deja poco espacio para la participación de otro tipo de actividades.

Otro aspecto tiene que ver con las implicancias del género, es decir que más allá del trabajo, la vida en el hogar y la carga que ello implica, algunas profesionales mujeres no tienen tiempo para asumir una responsabilidad gremial.

Por último, la gran crisis sociopolítica económica que atraviesa el país, junto con la desconfianza en las instituciones y sus dirigentes genera sujetos a políticos. Son numerosos los motivos que dificultan la participación en los grupos sociales, más específicamente en asociaciones sindicales y gremiales. Teniendo en cuenta a lo anterior y la escasa evidencia en estudios encontrados que abordan las características de los profesionales de enfermería, se decide realizar una investigación en base al proyecto realizado por las autoras Cuello, M.; Enríquez, D. y Trevisiol, J. Este trabajo estudia los factores que afectan la participación en asociaciones gremiales del personal

de enfermería del Hospital Pediátrico del Niño Jesús de la Ciudad de Córdoba, para ello se estructuró el informe por capítulos:

CAPÍTULO I- Introducción: Se presentan introducción, marco teórico y definición conceptual de la variable.

CAPÍTULO II- Metodología: Tipo de estudio, población, muestra seleccionada, técnica e instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO III- Resultados: Se presentaron gráficos, tablas y comentarios.

CAPÍTULO IV- Discusión, conclusión, recomendaciones.

ÍNDICE

Datos de los autores	III
Agradecimientos	IV
Resumen	V
Prólogo	VII
CAPITULO 1	
Introducción	2
CAPITULO 2	
Metodología	30
CAPITULO 3	
Resultados	36
CAPITULO 4	
Discusión	56
Conclusión	58
Recomendaciones	58
Referencias Bibliográficas	60
Anexos	65

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Según Prieto, L. (2016) en su tesis “La imagen social de enfermería”, citando a Heierle Valero, C. (2011), la Profesión de Enfermería se ha tenido que enfrentar a numerosos retos a lo largo de la historia, incluida su imagen de cara a la sociedad. Este asunto ha generado mucho interés a escala internacional y nacional. En la configuración de dicha imagen intervienen el prestigio, la credibilidad y la consideración social, que sin duda son componentes imprescindibles para que la profesión se mantenga como tal y avance.

Según la declaración de Asta Möller (1999), citado por Alligood M.(2015), quien refiere en un comunicado el papel fundamental de la profesión de Enfermería en los Grupos Sociales: “*Sé por propia experiencia que si las enfermeras no aceptan la responsabilidad y entran en el campo de batalla para luchar a favor de los sistemas de ayuda social que mejoran la vida las familias y de las personas y benefician a toda la sociedad, otros entrarán con fuerza y entusiasmo para hacerlo, y a veces para empeorar las cosas*”.

Las asociaciones de Enfermería desde 1953, citado por Asociaciones de Enfermería de Córdoba (2019) (A.E.C), afirma las primeras formas de agrupación en nuestro país, promovieron el mejor servicio a la comunidad y el desarrollo profesional. Intervinieron en la formación de los Departamentos de Enfermería institucionales, la conducción de las Escuelas de Enfermería y bregaron por la obtención de la Ley del Ejercicio Profesional. Obtuvieron representatividad a nivel nacional al formar parte de la Federación Argentina de Enfermería (FAE) e indirectamente del Consejo Internacional de Enfermería (CIE).

Otra manera es a través del sindicalismo: en pos del bien común, y en la defensa de sus intereses, el sindicalismo es uno de los ámbitos fundamentales con los que cuentan los trabajadores para agruparse y defender sus intereses y sus derechos colectivamente. En las últimas décadas, junto con los cambios en el mundo del trabajo, el ámbito sindical también fue transformándose, se hizo más complejo y heterogéneo, se modificaron sus funciones principales para adaptarse a las nuevas realidades y fue abarcando con su representación a colectivos de trabajadores muy heterogéneos. Hubo épocas de mayor y menor protagonismo de los sindicatos en los procesos

económicos y políticos; tuvieron momentos de debilidad, de crisis económica y de pérdida de las bases de afiliación; así como otras épocas de revitalización y búsqueda de nuevas estrategias de afiliación y representatividad, como ha sido la última década. Aspiazu, E. (2014).

Estudios realizados en el ámbito internacional, como “Proceso de percepción de la identidad profesional en enfermería” (2018) y “Factores que influyen en la participación en los grupos sociales en los profesionales de enfermería que laboran en las instituciones de la Ciudad de Neiva” (2009), concluyeron que la baja participación, el bajo interés y motivación a pertenecer a los diferentes grupos sociales conlleva a que el enfermero tenga pocas posibilidades para tomar decisiones en el beneficio y desarrollo de la profesión. Los factores que más influyen en la participación del enfermero/a que no participan, son los factores extrínsecos (condiciones familiares y laborales) lo cual están ligados al ambiente donde se desarrolla el enfermero tanto a nivel profesional como personal.

Si bien a nivel nacional no se encuentran estudios que arrojen datos sobre los factores que inciden en la participación, de los enfermeros en las asociaciones gremiales, Aspiazu, E. (2016) en su estudio *“Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad laboral”* se acerca una probable respuesta a este escenario. La enfermería al estar insertada dentro del complejo entramado del sector salud, el cual se caracteriza por poseer una estructura altamente segmentada y fragmentada. Esto le otorga a la enfermería una configuración heterogénea en términos de ámbitos de inserción, regulaciones, representación gremial y calificaciones que se traducen en diferentes condiciones laborales dentro de la propia ocupación. En el ámbito nacional, en la salud privada la representación mayoritaria de los trabajadores de enfermería, administrativos, técnicos y auxiliares se centraliza en Sanidad con su Federación (FATSA) y las numerosas Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA), divididas por distritos. En el ámbito estatal la representación se divide en dos grandes grupos:

1. Los gremios de profesionales de la salud, que agrupan a médicos y a otras especialidades en asalariados, por lo que se trata de sindicatos con un sentido estrictamente gremial y ya no corporativo como en el caso de los Colegios Médicos.
2. Los sindicatos de trabajadores incluidos en el escalafón general del personal de la Administración Pública, que agrupan a todo el personal no profesional del sector.

Asimismo, existen otras asociaciones más pequeñas que nuclean trabajadores de establecimientos de salud municipales o provinciales a nivel local, y algunas asociaciones de profesionales cuya representación es por establecimiento. Aspiazu, E. (2016).

El conflicto de los trabajadores del denominado “sector salud” de Córdoba en términos gremiales y organizativos, deja entrever la alta fragmentación del colectivo de trabajadores, al que se suma la diversificación de sus representaciones laborales: profesionales, técnicos y enfermeros generan sus propios colectivos gremiales en busca de una representación que los contenga.

Si se analiza la participación gremial de los enfermeros dependientes del Hospital Pediátrico del Niño Jesús, la mayoría de los enfermeros son nucleados por el Sindicato de Empleados Públicos (SEP) y cuenta con delegados dentro de la institución, estos ejercen una participación constante, la mayoría indica pertenecer por conveniencia en derechos, mejoras salariales, y el resto de los enfermeros no consideran necesaria la participación.

A continuación, se hará una breve descripción de la institución donde se llevó a cabo el estudio:

El Hospital Pediátrico del Niño Jesús se encuentra ubicado en la ciudad de Córdoba Capital, desde el año 1980 es una institución Pediátrica, con una planta de 100 enfermeros distribuidos en diferentes áreas (auxiliar, profesionales, licenciados).

Si bien los enfermeros de encuentran bajo el amparo del SEP, también hay afiliaciones al Asociación Trabajadores del Estado (ATE), ATSA y el resto no se encuentran afiliados a un gremio.

Rodríguez Y. (2015) en su tesis “Participación del profesional de enfermería en la competencia gremial en Venezuela” cita a Bee M. y Farias E., (2012), en su proyecto de investigación titulado “Características de la participación gremial de los enfermeros en los Centros de Atención Primaria de Salud”. Villa Mercedes, San Luis; donde asevera que la entrevista realizada a un grupo de Enfermeros del Hospital Dr. Braulio Moyano respondió conocer poco sobre los alcances gremiales en los cuales pertenecían y de los intereses que estos representaban para cada uno de ellos desde su lugar, puestos de trabajo. En el mismo estudio citan al experto gremial de la Provincia de San Luis el Dr. Carlos Bellettini, secretario adjunto de la Asociación Técnicos Profesionales de Salud (APTS) quien refiere: “(...) *los profesionales solicitan intervención sindical cuando son interferidos por alguna fuerza mayor que condicionan su labor o cuando necesitan mejorías en lo que refiere al salario y formas de contratación*”.

En una entrevista realizada a los colegas del Hospital Pediátrico del Niño Jesús, sobre si consideran necesario la participación en asociaciones gremiales respondieron:

“Es importante participar porque de esa forma se consiguen mejoras en la situación laboral”

“Si considero importante participar, pero siento que el gremio no responde a los intereses del trabajador sino a los de la institución”

“Es importante participar, pero en nuestro hospital los delegados gremiales no hacen llegar los reclamos a quienes les corresponde solucionar”

“No es importante la participación porque no se siente que haya algún beneficio”

“Consideramos una pérdida de dinero la cuota sindical ya que no confiamos en los representantes gremiales”.

Aspiazu, E. (2014) en su estudio “*La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudios de casos en asociaciones gremiales del sector salud*” describe a la enfermería como un sector cuya composición es compleja, por la segmentación en subsectores, por la descentralización política y geográfica, por la fragmentación en diversos tipos de establecimientos desvinculados entre sí, por la

heterogeneidad de las ocupaciones y niveles de calificación que componen el empleo sectorial.

Las ventajas y desventajas de un panorama sindical tan fragmentado son discutibles, así como lo es el hecho de que las y los enfermeros no posean una representación sindical por ocupación, sino que se integren a los distintos sindicatos según su ámbito de inserción y nivel de calificación. Por un lado, la fragmentación dificulta el desarrollo de demandas, reclamos y proyectos específicos de la enfermería, independientemente de su inserción. Pero, por otro lado, pertenecer a sindicatos tan grandes (lo son debido justamente a que agrupan distintos colectivos de trabajadores) otorga a los enfermeros la posibilidad de contar con gremios de mayor fuerza y capacidad de negociación gremial. Por esta razón, las opiniones al respecto difieren. Quienes son referentes sindicales sostienen la importancia de la agrupación mayoritaria porque otorga relevancia político-sindical al gremio, porque posibilita una mayor cantidad de afiliados y por la fuerza de presión que eso genera.

En contraste, muchas enfermeras afiliadas a alguno de los sindicatos del ámbito público observan que en esa dispersión se pierden los reclamos propios de la profesión de enfermería y señalan que muchas veces se corre tras los reclamos "urgentes de aumento salarial" y no se da cuenta de "tantos problemas que afectan a las compañeras enfermeras que trabajan en condiciones mucho más pesadas y mucho más intensas que el resto.

El resultado son situaciones diferenciales en materia de derechos y obligaciones laborales según se trate de enfermeros/as privados o públicos, nacionales, provinciales o municipales, profesionales o no profesionales, que se desempeñan en clínicas, hospitales, centro de salud, laboratorios, geriátricos u otros establecimientos.

Pereyra, F. y Micha, A. (2015) en su estudio *"Ocupaciones del cuidado y condiciones laborales. El caso de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires"* analizan estas diferencias y sostienen que las problemáticas laborales en la enfermería se manifiestan con diferente intensidad y se gestionan de diferente modo según el subsector de inserción de los trabajadores, lo cual se traduce también en diferencias en términos de los

interlocutores ante los que se deben plantear los reclamos, de las representaciones gremiales de la ocupación y de las capacidades presupuestarias para dar respuesta a las demandas.

En síntesis, si bien el personal de enfermería considera importante asociarse, participar en las asociaciones gremiales, sindicales y reconocen a este como el medio para mejorar las condiciones laborales, la baja participación, interés, motivación y el escaso conocimiento sobre los alcances de las actividades gremiales y lo que ellas representan para el colectivo profesional conlleva a que el enfermero tenga pocas posibilidades para tomar decisiones sobre el beneficio y desarrollo de la profesión, esto, a su vez, es consecuencia de una representación sindical fragmentada y compleja que dificulta el desarrollo de demandas, reclamos y proyectos específicos de enfermería.

Ante lo expuesto anteriormente y al no encontrar antecedentes que den cuenta de los factores que intervienen en la participación se definió el problema de la siguiente manera:

¿Cuáles son los factores que afectan la participación en asociaciones gremiales del personal de enfermería del Hospital Pediátrico del Niño Jesús, en la Ciudad de Córdoba, en el Mes de Marzo del año 2019?

Se justificó llevar a cabo el estudio dado que el personal de Enfermería es quien proporciona el cuidado integral del individuo y la comunidad desde todas las dimensiones y necesidades básicas, por lo que debe estar inmerso en distintos espacios o grupos, que contribuyan al desarrollo social, personal y profesional, comprometidos con su labor, haciendo parte de la toma de decisiones, que de una u otra manera producen cambios que pueden afectar la salud de la comunidad el desempeño laboral, las condiciones laborales, etc. Uno de los medios para lograr dicho objetivo es mediante la *participación* en grupos sociales, académicos, científicos, políticos, religiosos, culturales y gremiales.

Podríamos decir que la participación política es valiosa y fundamental a la hora de luchar por un cometido importante y no un aspecto negativo. Es una posibilidad de inclusión como actores en los movimientos sociales para tomar

medidas que permitan a la profesión de enfermería tener mejores condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que existen pocos antecedentes del mismo a nivel local, dentro de los cuales cabe citar a Palacios G. (2014), en su trabajo “*Opinión de los enfermeros sobre el sindicalismo en la profesión*”. Consideró escasa evidencia del tema por lo cual se justificó llevar a cabo la investigación a modo de obtener otra perspectiva acerca del tema.

Los resultados de este estudio se consideran de importancia para los profesionales de enfermería y los grupos gremiales, ya que mediante el conocimiento de los factores que afectan la participación se pueden elaborar estrategias tendientes a lograr una mayor adherencia de los enfermeros en estos grupos.

Finalmente, los datos sirven de referencia para los enfermeros que están insertos en el ámbito laboral, para una futura participación gremial o el apoyo de esta, incrementando la unión de los profesionales y como incentivo para reforzar el sindicato meramente de enfermería lo que favorece la identidad y representatividad profesional alcanzando un posicionamiento de liderazgo reconocimiento social y presencia en espacios gubernamentales.

Como *objetivo general* se planteó determinar los factores que afectan en la participación gremial del personal de enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús de la Ciudad de Córdoba durante el mes de Marzo del año 2019. y como *objetivos específicos*: 1) Identificar los Factores Intrínsecos que afectan en la participación gremial del personal de enfermería, 2) Describir los Factores Extrínsecos que afectan en la participación gremial del personal de enfermería y 3) Conocer el factor prevalente que afecta en la participación gremial del personal de enfermería.

MARCO TEÓRICO

El concepto de sindicalismo se define como una asociación o agrupación formada para la defensa de los intereses económicos y laborales de un grupo de trabajadores. Son organizaciones democráticas cuyo objetivo es negociar las condiciones de contratación con los empleados. Estos cuentan con libertad

sindical de acuerdo con su propia voluntad y sin injerencias del estado, las empresas u otros sindicatos. Es decir, no se puede obligar al trabajador a desafiliarse de estos grupos o a cambiarse a otra. Todo trabajador tiene la libertad de tomar esta decisión. Al igual que no pueden reclutar miembros por la fuerza. (Toledo Sáenz, Y. 2013).

El sindicalismo surge de la Revolución Industrial en el último tercio del siglo XVIII, por la invención de la máquina y su incidencia productora, sustituyendo a la mano de obra con máquinas y éstas suplantan a la economía artesanal y la productora en los mercados locales del país, logrando transformar la producción en el mercado mundial. Las organizaciones sindicales, son la defensa y representación de los intereses profesionales, proteger a sus miembros, la pertenencia a la actividad, oficio o profesión que represente la asociación. A la vez que usan el método de negociación tanto con el estado como en las empresas donde trabajan para tener una mejora de salarios, los tiempos de descanso, las vacaciones, la capacitación y las licencias son algunas de las condiciones que los sindicatos deben acordar con la parte patronal.

Bonaccorsi y Carrario (2012), nos relatan que en la Argentina desde comienzos del siglo XX (coincide con la fase de industrialización), el concepto trabajo se lo relacionó con el trabajo en las fábricas.

Paralelamente el sindicalismo se inicia cuando aquellos trabajadores que estuvieron organizados en sindicatos de oficio se consolidan con las primeras centrales sindicales. Los sindicatos, a su vez, por definición, fueron creados para propender la defensa de los trabajadores, por la representación de los intereses de todos los involucrados en la labor social y de mejorar la calidad de vida y el ambiente que rodean a sus representados.

Payo Esper, M. (2014), en su artículo “De los conflictos laborales a las huelgas generales. Algunos apuntes para pensar su dinámica 2002-2012 en Argentina” cita a Iñigo Carrera, (2010), El proceso de institucionalización del movimiento obrero adquirió impulso y se potenció desde 1945 con el gobierno populista de Juan Domingo Perón, a partir de la sanción de la primera Ley de Asociaciones Profesionales. Con esta normativa, el sindicalismo se convierte

en una organización vertical y centralizada, que lo fortaleció, pero al mismo tiempo lo convirtió en una organización burocratizada.

En la actualidad, la actividad sindical argentina se encuentra regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales, Ley Nacional N° 23.551, sancionada en el año 1943 y reglamentada en el año 1988 a través del Decreto N° 467. Esta ley distingue tres formas posibles de organización de los organismos que representan a los trabajadores: A) los sindicatos o uniones, organizaciones de 1º grado; B) las federaciones, organizaciones de 2º grado que agrupan asociaciones de primer grado; C) confederaciones, organismos de 3º grado integrados por las federaciones.

La estructura sindical argentina vigente, la cual está compuesta por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), una asociación de 3er grado, con personería gremial desde 1946 y con zona de actuación en todo el país. La misma representa a trabajadores organizados en organismos con personería gremial correspondientes a cualquier actividad económica, ya sea productiva o de servicios.

A su vez, existen diversas conducciones paralelas, como el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). La primera agrupa gremios afiliados a la Confederación General Del trabajo (CGT) que no participan en su conducción ya que desistieron de sus cargos en el Consejo Directivo. Su actuación en la esfera nacional corresponde a una organización de tercer grado. La CTA obtuvo su inscripción gremial en 1997 y se constituyó bajo el eje de organizaciones sindicales estatales (ATE y CTERA), sus características son la incorporación de sindicatos de menor tamaño y de organizaciones no sindicales de la sociedad civil, y la afiliación directa de trabajadores. La característica común que poseen estas entidades es la de no contar, actualmente, con la autorización legal –personería gremial – para representar a los trabajadores a través de la negociación colectiva; siendo la negación colectiva un instrumento fundamental para alcanzar un sinfín de propósitos.

La crisis de representación sindical es uno de los hechos vinculados al mundo del trabajo más relevantes de los últimos treinta años. Los estudios

sobre representación sindical han tomado habitualmente como medida de su nivel a la tasa de afiliación. No obstante, se puede profundizar el análisis, incorporando otros elementos que permitan explicar la participación de los trabajadores en el marco de los sindicatos, como medida del nivel de representación.

La cantidad de afiliados es una preocupación central de la actividad sindical. Gran parte de la literatura de relaciones laborales que analiza el accionar sindical estudia distintos fenómenos relacionados con la afiliación. Sin afiliados, no hay sindicatos.

Delfini, M.; Erbes, A. & Roitter, S. (2018), definen a la participación sindical como la intervención de los trabajadores en diferentes acciones promovidas por los sindicatos, las cuales exceden la especificidad de la afiliación e implican una mayor identificación de los sujetos con los intereses defendidos por estas organizaciones.

En el mismo estudio, señalan cuatro grandes corrientes para analizar los factores que contribuyen a la tasa de afiliación.

La primera de estas perspectivas responde a un *enfoque “estructuralista”* que vincula la evolución de la tasa de afiliación con factores de carácter estructural. De esta manera, los determinantes de la afiliación se encuentran asociados con los ciclos económicos, las políticas de empleo y la legislación laboral. Para el conjunto de estos análisis, elementos tales como la inflación, el salario y el desempleo son los determinantes centrales de los procesos de evolución de la tasa desafiliación sindical, por lo que otros aspectos adquieren una significación marginal [...]

Una segunda interpretación concentra su mirada en los *factores individuales* que determinan la afiliación, aunque con dos líneas analíticas diferenciadas. Mientras que la primera de ellas considera la importancia de los elementos motivacionales para la afiliación, la segunda hace referencia a los perfiles individuales, Menéndez, N. (2015) en su trabajo “Tercerización y precariedad laboral en Argentina: Desafíos y límites del sindicalismo” citando a Marshall y Groisman (2005). Respecto de los elementos motivacionales, las explicaciones más importantes plantean que los trabajadores adhieren al

sindicato dado que estas instituciones: brindan marcos de expresión colectiva ante la insatisfacción en el trabajo; posibilitan obtener mejores salarios y condiciones de trabajo (versión instrumentalista), y otorgan a sus miembros el acceso a diversos beneficios (bienes y servicios), motivos por los cuales se realiza una valoración de esta organización como instrumento de acción colectiva Marshall y Groisman (2005). Por su parte, los principales determinantes que aparecen asociados a las características individuales de los trabajadores serían el género, la edad, el nivel educativo y el área de residencia. En este marco, los resultados presentados por distintos estudios permiten sostener una menor propensión a afiliarse entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores con elevados niveles educativos. (Machin, 2004; Charlwood, 2002).

Por su parte, los estudios sobre afiliación que incorporan como determinantes a los factores socio-laborales intentan dar cuenta de las asociaciones entre afiliación y rasgos de la inserción laboral. Desde esta perspectiva, se considera la importancia tanto de las características de la empresa (tamaño, sector de actividad), como de la relación laboral (calificación de la tarea, jornada de trabajo, presencia sindical en los espacios de trabajo, antigüedad en la empresa) (Revista Sociología del trabajo, 2016, citando a Schanabel y Wagner, 2005).

Así, el primero de estos abordajes considera que el tamaño de la empresa y su actividad productiva impactan sobre la tasa desafiliación dado que las firmas de menor tamaño suelen no tener presencia sindical, por lo que tiende a asociarse a este tipo de establecimientos con bajos niveles de afiliación (Montes Cato, J. S., 2014 citando a Hyman, 1996). A su vez, se argumenta que el tipo de actividad realizada por la empresa puede relacionarse con la afiliación en tanto mayores niveles en este indicador tienden a ser más frecuentes entre agentes que se desempeñan en el sector manufacturero. Vinculada al aspecto anterior aparece la influencia de los distintos niveles de calificación. En este caso, el aumento de la importancia relativa del sector servicios genera cambios en las calificaciones de los trabajadores, dado que la demanda de la fuerza de trabajo tiende a concentrarse en los niveles más

bajos y más altos de calificación, siendo estas dos franjas menos propensas a la afiliación (Schnabel y Wagner, 2005). Dentro de esta perspectiva, existen estudios que muestran como factor explicativo a la presencia sindical, donde mayores niveles de afiliación estarían dados por la presencia de delegados en la empresa, Marshall y Groisman, (2005).

Por último, la corriente intervencionista establece que el crecimiento de la afiliación obedece a factores propios de los sindicatos y, en particular, a su forma de intervención en los espacios de trabajo. Osorio Palacio, L. (2019) en su trabajo “Industria metalmecánica en Risaralda: una mirada desde la calidad y la conducta estratégica en las empresas” citando a Mason y Bain, (1993). Estos análisis proponen que la presencia sindical y los elementos vinculados a su liderazgo a nivel nacional jugarían un rol central al momento de explicar el desarrollo del sindicato y el crecimiento o declinación de la afiliación sindical. En este sentido se destacan distintas formas asociadas al reclutamiento, a la negociación y a la vinculación con otros actores. Cercanos a esta visión se encuentran los estudios que manifiestan la importancia de la representación a nivel local y en los espacios de trabajo para el crecimiento sindical, donde los líderes ocupan un rol clave en la relación con los trabajadores para la afiliación de estos últimos. Otros autores enfatizan en las lógicas de reclutamiento y en las acciones que deben desarrollarse para lograr un proceso de crecimiento, poniendo de manifiesto la necesidad de distribuir los esfuerzos para alcanzar a la mayor proporción de trabajadores posibles. (Salazar, J. & Husted, B. en su trabajo “Desigualdad de ingresos y la empresa: su conceptualización y medición” (2019) citando a Beaumont y Harris, (1991).

En un estudio denominado *“La expansión de la afiliación sindical en la Argentina: un análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”* se analizaron los factores contextuales que afectan directa o indirectamente la tasa de afiliación sindical en la Argentina (Trajtemberg, Senen y Medwid. 2009) [...] se concluyó que, si bien el marco institucional es determinante para delinear incentivos estructurales de la afiliación en la Argentina, ciertos aspectos políticos y económicos se constituyen en variables explicativas clave para comprender los cambios de las tendencias de la afiliación [...].

Es por ello que una forma de abordar el análisis de los cambios en la densidad sindical es analizando aquellos factores que afectan de forma positiva o negativa la tasa de afiliación (Trajtemberg, et al. 2009)

Desde finales del S. XIX la enfermería ya había comprendido que no existe otro camino que unirse para crecer. Desde entonces este objetivo sigue convocando a los enfermeros, que saben que su aporte es vital a la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud [...] considera que el personal de enfermería constituye, en todo el mundo, un grupo más numeroso que el de los demás profesionales de la salud, y el ejercicio de la enfermería ha demostrado su constante flexibilidad al responder a los cambios demográficos, económicos y sociales.

Morrone, B. (2011), en el libro *Cultura de los cuidados: Historia de la enfermería iberoamericana*, nos acerca a la historia de la enfermería argentina y el avance en la conformación de las organizaciones.

Las enfermeras argentinas fueron conformando núcleos asociativos, incluso antes de 1890, ya la asociación de Enfermeras y Enfermeros con las graduadas de las escuelas que dirigía Grierson, se organizaron bajo el propósito de desarrollar y apoyar el ejercicio liberal, la excelencia prestacional, la educación continua y la defensa de la laicidad. Muchos años después las organizaciones católicas nacionales y luego integrando movimientos católicos internacionales conformaron una Asociación de Enfermeras bajo el dogma católico, la identificación católica fue explícita. Tan intensa fue esta adhesión que marcó la debilidad profesional en el futuro cuando rechazan el gremio ofrecido por el gobierno en 1946 y pierden la oportunidad de reconvertirse en el Sindicato de Enfermeras. Dentro del escenario del nacimiento de los primeros núcleos católicos en la década del '30, coexisten también intensas luchas de género y una activa participación, pero aparentemente no es actor en ellos el colectivo enfermero como lo había sido en la huelga de enfermeros de los hospitales municipales de la ciudad de Buenos Aires en 1916.

Desde sus inicios la enfermería argentina estuvo constituida por una formación heterogénea, así también sus visiones y ambiciones, enfermeras que

debían ocuparse por ganar su sueldo y otras que no necesitan ganar ese sueldo para vivir.

Desde finales del siglo XIX la enfermería argentina ha demostrado el interés por constituir asociaciones, siendo laica la primera, la Asociación de Enfermeras y Masajistas que registraba y controlaba la matrícula profesional y La Mutual de Socorros Mutuos relacionados entre sí bajo la protección de la Iglesia Católica, se fundó en 1936 la Asociación Católica de Enfermeras, (ACE). Sin embargo, el Sindicato Católico de Enfermeras sería el antecedente más remoto de la ACE, asociaba a las mujeres que ejercían la enfermería diplomadas o no, disponía de varios locales y editaba un boletín en el que publicaba las noticias de su accionar. Diez años más tarde se crea la Asociación Argentina de Instructoras de Enfermería en la Capital Federal. Sin embargo, la preocupación por la búsqueda del desarrollo profesional de las enfermeras católicas a través de la asociación de pares, según varios autores partió de la intervención de Monseñor Miguel de Andrea en 1935, quien cumplimentando un deseo del Papa Pio XI convocó a un grupo de enfermeras católicas para señalárselas la necesidad de fundar una Asociación de Enfermeras integradas por el Sindicato Católico de Enfermeras (SCE), representa, defiende y ofrece apoyo informativo, jurídico, formativo y sindical a los profesionales de enfermería y la Asociación de Samaritanas y Enfermeras Católicas egresadas de la Cruz Roja Argentina. Esta federación fue adherida al Comité Internacional Católico de Enfermera y Asistente Médicos Sociales, (C.I.C.I.A.M.S.)

La necesidad de que alguien de afuera de la profesión, varón y autoridad religiosa católica, convoque a enfermeras para señalárselas lo que deben hacer e indicárselas que reúnan a la mayoría de ellas no deja claro el objetivo: si la mayoría se entiende por el credo religioso o por una cuestión de formación académica. La mención sobre el cumplimentar un deseo de la máxima autoridad de la Iglesia Católica explica quién era el interesado e invalida el argumento de las organizaciones.

De esta manera, en 1935 se forma la Federación de Asociaciones Profesionales Católicas de Enfermeras: (F.A.P.C.E); integrada por el Sindicato

Católico de Enfermeras, del que se desprendieron las enfermeras diplomadas que quedaron formando parte de los otros gremios de F.A.C.E.

Dentro del recorrido llama la atención que estas mujeres (quienes participaban en un momento político con tantos cambios en las relaciones laborales) no hayan avanzado en un momento tan propicio en la consolidación de un gremio que les abriera camino en las negociaciones relativas a las condiciones de vida y de trabajo y permitiera asumir el control sobre las negociaciones laborales de sus integrantes. Esta situación es paradójica teniendo en cuenta el movimiento que se advierte en el país hacia una mayor organización y participación social de los grupos de trabajadores y profesionales ya que la enfermería se ha mantenido estática en su disposición e inmovilidad.

Con la organización del movimiento obrero en 1946, el gobierno le ofreció a la Federación de Asociaciones Católicas de Enfermería el reconocimiento gremial para un sindicato de enfermeras, con la condición de que se suprimiera la palabra católica y admitiera a todas las enfermeras sin distinción y adoptara los postulados oficiales.

El consejo superior de ese momento rechazó dicha propuesta, motivo por el cual se conforma el gremio de los Trabajadores de la Sanidad, (A.T.S.A), para asumir la defensa de los intereses gremiales de enfermería. A partir de allí las enfermeras argentinas pertenecen a diferentes gremios y sindicatos: estatales, bancarios, ferroviarios y demás.

En 1947, se modificaron los estatutos de la Federación y se convirtió en Asociación Católica de Enfermeras (A.C.E.) adherida a la Federación Católica de Empleadas y en el plano internacional, al C.I.C.I.A.M.S. Esta Asociación desempeña en la actualidad una activa labor, admite entre sus socias enfermeras de distintas religiones y está vinculada con varios organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales de bien público. Sus lazos con Asociación de Enfermería Capital Federal (A.E.C.A.F.) y con la Federación Argentina de Enfermería (F.A.E.) son profundos porque muchas de sus afiliadas tuvieron activa participación en la organización de ambas. Según el testimonio de enfermeras que vivieron las instancias cercanas

a la organización profesional que nos ocupa, la participación de cuatro enfermeras argentinas en el IV Congreso Regional de Enfermería, realizado en Río de Janeiro (Brasil) por la O.P.S/ O.M.S. (1953), impactó de tal manera en el ánimo y en el amor propio de nuestras representantes, que en su viaje de regreso (en el barco) decidieron convocar a su llegada, al resto de las colegas, a los efectos de nuclearse en un organismo que las representara y que les permitiera participar, al igual que las enfermeras de los otros países de la región, en la solución de los problemas de salud de su comunidad.

La Esp. Soto Verchér, M. (2014) en su investigación “Historia Y fundamentos de enfermería cita a Molina, T. (1973) quien en su libro *Historia de la Enfermería Argentina*, refiere que en 1953 no existía en el país una organización que agrupara únicamente a enfermeras profesionales y que, de acuerdo con las recomendaciones del IV Congreso Regional de Enfermería realizado en Río de Janeiro por la O.P.S/ O.M.S., de la reunión convocada por las enfermeras Hercilia Rodríguez Brizuela e Hilda Cubero (1953), se concretó tal aspiración con la formación de la Asociación Argentina de Instructoras de Enfermería. La reunión se llevó a cabo en el salón de la Confederación Nacional de Beneficencia, sito en las calles Paseo Colón y Belgrano de la Capital Federal.

La formación de esta asociación marcaba un hito para el despegue de la actividad profesional en el país. Un paso que tuvo sus costos a nivel de los afectos y de las relaciones personales entre quienes, hasta entonces habían concebido la enfermería como un apostolado que reclamaba, el ejercicio de una vocación de servicio, para vivir día a día frente al sufrimiento humano. Las diferencias que establecía la formación académica parecían profanar el espíritu solidario de la enfermería. Estas posiciones a veces encontradas de las colegas hallaban argumentos válidos de ambas perspectivas. El desarrollo profesional exigía padecer estos dolores, que se prolongarían en el tiempo.

En 1955, la asociación expande sus límites transformándose en la Asociación Argentina de Enfermeras Diplomadas (AAED) nucleando a enfermeras de todo el país. Con el cambio de denominación se establecieron nuevos estatutos, que una vez aprobados posibilitaron el logro de la Personería

Jurídica el 31 de diciembre de 1958. Los objetivos principales de esta Asociación tendieron a incrementar el desarrollo de la enfermería en todos sus aspectos, educativo, profesional y social; el mejoramiento de sus miembros, el espíritu de unión entre sus asociados y con otros grupos de profesionales; el interés por los problemas relacionados con la salud, bienestar de la comunidad, colaboración con las autoridades y en la solución de los problemas sanitarios. Desde sus comienzos estableció relación con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). Durante esta etapa la asociación ejerció el liderazgo de la enfermería del país, teniendo filiales en la mayoría de las capitales provinciales.

En 1958 se crea paralelamente, la Asociación Argentina de Enfermeras convocada por un grupo de enfermeras animadas por la idea de reunir a todas aquellas personas que ejercían actividades dentro de la enfermería. Sus objetivos eran el mejoramiento de la actividad mediante el progreso educacional, gremial y profesional, así como enaltecer la ética y la conducta de sus miembros en esta disciplina. Ambas asociaciones conviven y desarrollan cada una su actividad, en el ámbito de la Capital Federal y en el interior.

En 1960, la situación sanitaria del país y la disposición política de encontrar soluciones a la crítica escasez de personal de enfermería determina al Ministerio de Asistencia Social y Salud Pública de la Nación a encarar un plan de formación de personal, para el que cuenta con la asistencia técnica de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) / Organización Mundial de la Salud (OMS). Entre tanto la idea de agruparse para unir esfuerzos y voluntades para el desarrollo profesional y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, estaba planteada en la sociedad y moviliza también a las enfermeras del interior del país que integran organizaciones provinciales, Córdoba, Salta, Tucumán, Santa Fe, entre otras.

Efectivamente, hoy es posible afirmar que la participación sindical en el campo de la formación profesional presenta una mayor diversidad de formas y niveles que en el pasado.

Este mayor involucramiento de las organizaciones sindicales en los espacios institucionales relacionados con la formación y la capacitación se revela tanto en términos de avances conceptuales como en el plano de la

acción. Se comprueba un notorio incremento de instancias especializadas en el tema en las diversas organizaciones sindicales de la región; se realizan diagnósticos e investigaciones y se producen documentos de análisis y de propuesta sindical en el tema. Cada vez más se organizan talleres, foros y seminarios sindicales donde se aborda el tema de la formación en sí, y en sus vinculaciones con otros temas estratégicos para el sindicato.

Los avances del movimiento obrero en el campo de la formación profesional no son homogéneos entre los países y subregiones. Mientras en países como Argentina y Brasil (y en menor medida Uruguay y México) se registran importantes avances, aunque con características diversas, en el resto de los países de la región la participación del movimiento sindical es aún incipiente, cuando no nula. En muchos casos la participación sindical sigue restringida exclusivamente a la representación en las juntas directivas de instituciones públicas de formación profesional, mientras que, en otros, como consecuencia de la privatización de estas instituciones, no se cuenta siquiera con ese ámbito. Esto plantea un desafío tanto al movimiento obrero como a la cooperación internacional y específicamente en nuestro caso, a la Organización Internacional de Trabajo. No sólo aparece como necesario fortalecer los procesos nacionales de incorporación activa del movimiento sindical a la gestión de la formación profesional, sino que surge una nueva oportunidad de desarrollar mecanismos solidarios entre las organizaciones sindicales de los distintos países, como puede ser mediante el establecimiento de redes de cooperación técnica horizontal y el intercambio.

Las asociaciones permiten desarrollar el sentido de responsabilidad social de sus miembros, favorecen la información y la participación en los problemas públicos, constituyen una opinión organizada ante las autoridades. Dentro de los factores que conducen a la participación en los grupos sociales se encuentran la existencia de un conjunto de necesidades a satisfacer, la creencia que las organizaciones en que se puede participar representan un modo efectivo para alcanzar los fines que el individuo posee, la inexistencia de medios alternativos para satisfacer las mismas necesidades a un costo menor para el individuo, las predisposiciones generalizadas relevantes a la

participación (actitud hacia participar y/o hacia quienes no lo hacen, gusto por participar o por estar con otras personas, etc.), y los costos y/o beneficios percibidos de la participación en dichas agrupaciones.

La enfermería atraviesa una importante transición paradigmática, mientras continúan vigentes los distintos modelos sobre los cuales esta ocupación apoyó su accionar a lo largo de la historia, proporcionando distintas perspectivas para el ejercicio, la administración y gestión, la enseñanza y la investigación de la enfermería de modo que es posible encontrar prácticas diferenciadas entre los trabajadores de esta ocupación según el perfil de calificación que posean. Junto con los profesionales que desean otra enfermería, (una profesión autónoma, científica, reconocida socialmente), coexiste otro grupo que parece mantener el paradigma que prevaleció durante la primera etapa de esta ocupación, basado en la rápida adhesión a métodos, teorías y/o paradigmas que limitan el ejercicio y alcance del reconocimiento profesional. Buttice, C. (2011). De este modo la enfermería argentina se constituye en un grupo profesional con diversas expectativas y opiniones respecto a lo que deben ser sus funciones, responsabilidades y campos de acción.

La sanción de la Ley 24004 del Ejercicio Profesional de Enfermería en el año 1991, fue un punto de partida que muchos enfermeros entendieron como una meta donde mágicamente todas las aspiraciones del colectivo profesional se iban a desvanecer y una etapa sin conflictos podría ser vivida. Pero contrariamente la Ley renovó confrontaciones, frustraciones y reclamos y no se utilizó la etapa de la reglamentación para preparar al colectivo en defensa de sí mismo, en concebirse como actores políticos involucrados en la defensa de la calidad de atención, la salud de la población y sus propios derechos. Ciudadanos y profesionales que no se reconocen en su historia difícilmente estén preparados para comprender las tensiones y procesos de las que fueron partícipes necesarios, por acción u omisión y se hagan cargo de sus expectativas y opiniones respecto a lo que deben ser sus funciones y responsabilidades.

[...] la descentralización y la fragmentación del sector salud marcan diferencias entre las experiencias laborales y obstaculizan las posibilidades de articulación de los reclamos. La situación de fragmentación en términos de experiencias laborales y salariales tiene como lógico correlato una estructura sindical de la ocupación altamente escindida. Esta escisión puede representarse en dos planos. Por un lado, la fragmentación sindical refleja y reproduce la estructura política del sector salud, que diferencia niveles de representación a nivel privado y público y, dentro del público, se ramifica en numerosas entidades que negocian con cada jurisdicción. Por otro lado, como mencionamos en el apartado anterior, la dispersión sindical también tiene que ver con la jerarquización del personal de la salud entre ‘profesionales’ y ‘no profesionales’, quedando la enfermería encasillada en esta última categoría. La importante dispersión de la representación gremial de la ocupación resta, sin duda, capacidad de negociación a estas/os trabajadoras/es. Pereyra, F. & Micha, A. (2016).

Partiendo del hecho que el éxito de un grupo social está relacionado con la existencia de una organización y de la participación de todos sus integrantes.

Moyano, C. (2018) cita a Flisfish (1988). La cual refiere que la participación está directamente relacionada a la acción colectiva, “*la participación está referida a acciones colectivas provistas de un grado relativamente importante de organización, y que adquiere sentido a partir de un hecho que se orientan por una decisión colectiva*”.

Se entiende por participación a aquellas iniciativas en las que las personas toman parte consciente en un espacio, posicionándose y sumándose a ciertos grupos para llevar a cabo determinadas causas que dependen para su realización en la práctica, del manejo de estructuras sociales de poder.

Es importante determinar las condiciones o los factores que predisponen o inciden en la participación de dichos grupos, pues estos pueden llevar a la decisión de pertenecer o no a los mismos.

Teoría de las necesidades motivadoras

Para explicar mejor el comportamiento de las personas, Valencia, F., Montoya, R. y Vélez, R. (2014) en su trabajo “Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento” citan a McClelland, D. (1961) identificando tres tipos de necesidades básicas motivadoras: 1) poder, 2) afiliación y 3) realización.

Necesidad de poder: Las personas que la necesitan poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control; este tipo de personas buscan posiciones de liderazgo, son buenos conversadores, les gusta discutir con argumentos, son energéticos, tercos, exigentes y disfrutan enseñar y hablar en público.

Necesidad de afiliación: Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación, gustan ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social, mantienen relaciones sociales gratas y disfrutan de intimidad y comprensión, les gusta consolar y ayudar a quienes tienen problemas y gozan de la amistad.

Necesidad de realización: Las personas que tiene una alta necesidad de realización tienen un intenso deseo de éxito y un gran temor al fracaso. Les gusta ser desafiadas, establecer metas difíciles, disfrutan del riesgo, asumen responsabilidad, le agrada que le digan lo bien que hacen las cosas, son constantes, trabajan largas horas, no se preocupan demasiado si fracasan, les gusta auto dirigirse.

Teoría de los dos factores

Herzberg, F. (1959) citado por Montalvo, G. y Plasencia, R. (2015), en su trabajo “La motivación”, quien propone la Teoría de los dos factores, que plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

La *satisfacción* que es principalmente el resultado de los *factores de motivación*. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La *insatisfacción* principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Existen factores intrínsecos y/o extrínsecos de cada profesional de enfermería, que contribuyen a su participación en los grupos sindicales y gremiales, es decir de ellos se fundamenta la decisión que se tome sobre una situación o circunstancia.

Factores motivacionales o factores intrínsecos: están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

- ✓ Logros
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Independencia laboral
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Promoción

Factores higiénicos o factores extrínsecos: están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg (1959), destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una

actividad desgradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según Herzberg (1959), cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son péssimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg (1959), los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción.

- ✓ Sueldo y beneficios empresariales
- ✓ Política de la empresa y su organización
- ✓ Relaciones con los compañeros de trabajo
- ✓ Ambiente físico
- ✓ Supervisión
- ✓ Estatus
- ✓ Seguridad laboral
- ✓ Crecimiento
- ✓ Madurez
- ✓ Consolidación
- ✓ Áreas

Herzberg, F. (1959), citado por Whelan, L. (2014), establecen factores intrínsecos y extrínsecos, como condicionantes en el comportamiento de una persona. En su investigación original a través de los análisis de cerca de 4.000 incidentes críticos surgidos de unas doscientas entrevistas a trabajadores de distintas empresas del área de Pittsburg, en «The Motivación to Work» (1959) presentó su célebre teoría de los dos factores: los higiénicos y los motivadores,

llegando a varias conclusiones como resultado de esta identificación. El 75% de las personas se encontraron insatisfechas por un mal ambiente, pero rara vez se hizo cumplir un buen ambiente. La prevención de la insatisfacción es tan importante como el estímulo de la satisfacción de motivación. Los Factores de higiene (extrínsecos), prevalecieron en un 80 % de la población estudiada y funcionaron de forma independiente de los factores de motivación. Una persona puede estar muy motivada en su trabajo y estar insatisfecha con su ambiente de trabajo. Los factores higiénicos y los motivadores están separados por un punto neutro en el que no hay insatisfacción, pero tampoco motivación. A partir de este punto, la motivación de los empleados crece a medida que se atiende a las necesidades de logro y crecimiento.

Definición conceptual de la variable

Para definir la variable en estudio, las autoras se posicionaron en la Teoría de los dos factores de Herzberg, F. (1959) citado por Whelan, L. (2014), establecen factores intrínsecos y extrínsecos, como condicionantes en el comportamiento de una persona.

Whelan, L. (2014), define a los **factores intrínsecos** como aquellos factores que están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

Este estudio se valdrá, en lo que plantea Delfini, M. & otros, (2018), quien explica la importancia de los *elementos motivacionales* y las *características individuales* para participación sindical.

También es oportuno citar el trabajo de Delfini, M.; Erbes, A. & Roiter, S. (2018), quienes definen a la *participación sindical* como “*la intervención de los trabajadores en diferentes acciones promovidas por los sindicatos*”.

Los **elementos motivacionales** son motivos por los cuales los trabajadores se adhieren al sindicato.

Incluye las siguientes sub-dimensiones:

- *Conocimiento*: lo concerniente a políticas gremiales, función de los gremios y Convenio Colectivo de Trabajo, favorecería la participación.
- ✓ *Interés en la participación*: predisposición a los procesos de socialización en los lugares de trabajo, creando lazos de solidaridad e

identificando a esta como el mejor instrumento para la acción colectiva y la defensa de los intereses. Estos pueden ser de tipo:

- ✓ políticos
- ✓ económicos
- ✓ profesionales
- ✓ laborales
- ✓ otros.

✓ Reconocimiento: expectativas que devienen de la persona, de lugar de trabajo, de las otras profesiones y de los propios colegas, afectan la participación.

- ✓ *Motivación:* determinadas por cuestiones de tipo:

- Personal: es lo que mueve a una persona a realizar determinadas acciones y persistir para que se pueda llevar a cabo.

- Profesional: mantener una cultura y valores en el ámbito profesional. Contribuye a la obtención de un mayor desempeño de los miembros de una organización, favoreciendo a la misma y a las personas que forman parte de ella.

Las **características individuales** son el conjunto de atributos que permiten caracterizar a los trabajadores. Entre ellos se encuentran:

✓ Edad: menor propensión de los jóvenes a adherirse a los sindicatos y la edad cercana a los 50 años es donde se encuentra el pico de afiliación.

✓ Género: las mujeres se afilan en menor proporción que los hombres. Por ello, los hombres tienen una probabilidad mayor de estar afiliados que estas.

✓ Formación profesional: la probabilidad de estar afiliado es mayor entre los trabajadores con estudios medios, que entre los que poseen niveles muy altos o muy bajos de formación.

✓ Formación Avanzada: trabajos que requieren más formación específica son los que ocupan los individuos de mayor experiencia y, por tanto, las relaciones entre el nivel requerido de formación específica y la afiliación sería decreciente.

Herzberg (1959) citado por Whelan, L. (2014) definen a los **factores extrínsecos** como aquellos factores que no provienen de la persona, sino que surgen del entorno en el cual se desarrolla y están fuera del control de esta. Este estudio se valdrá nuevamente en Delfini, (2013), quien incorpora como determinantes los factores socio-laborales, que intentan dar cuenta de las asociaciones entre afiliación y rasgos de la inserción laboral; y considera que el crecimiento de la participación obedece a factores propios del sindicato y a su forma de intervención en los espacios de trabajo.

Dentro de estos se encuentran:

Condiciones laborales definidas como el conjunto de variables que definen la realización de la tarea concreta y el entorno en que se realizan:

- ✓ Institución en la que trabaja: el tipo de gestión de la institución de Salud, es un rasgo importante.
- ✓ El ámbito público ha sido un caldo cultivo para el desarrollo de la acción sindical por razones políticas, de tamaño y de tipo de gestión. Por este motivo, se esperaría que la afiliación fuese mayor en el ámbito público.
- ✓ Forma de contratación: se tiene en cuenta el tipo de contratación. Se esperaría que los enfermeros que se encuentren bajo un contrato permanente participen en mayor número que los otros tipos de contratos.
- ✓ Antigüedad en la institución: se tiene en cuenta el tiempo en años que lleva el enfermero trabajando en la institución de salud. A mayor antigüedad, mayor participación.
- ✓ Jornada laboral semanal: se aprecia en número de horas de la jornada laboral y el tiempo de descanso. El cual interviene en el tiempo que puede dedicar el profesional a la participación.

Gestión gremial conceptualizada como el conjunto de actividades que desarrollan los representantes sindicales del personal, tendientes a satisfacer las quejas y reclamos por parte de los trabajadores.

- ✓ Presencia de delegados: se refiere a la presencia de delegados dentro del establecimiento, el cual constituye un factor determinante en los niveles de afiliación. Facilita la comunicación y la distribución de información sindical, y se asocia a una mayor tradición en la sindicalización.

✓ Mediación ante reclamos: La intervención de los delegados puede mejorar el cumplimiento de los convenios colectivos y brindar un mejor apoyo a los trabajadores en los lugares de trabajo, y promover un mayor compromiso con la acción colectiva.

✓ Aporte al crecimiento profesional: las organizaciones gremiales han desarrollado una fuerte iniciativa para la formación profesional, presionando en varios casos para asumir en forma directa su gestión, o bien desarrollando instancias propias como instituciones, fundaciones o centros de formación.

✓ Generación de ambientes de participación: la generación de ambientes de participación favorece la gestión colectiva de los sindicatos y refuerza la participación.

✓ Difusión de actividades e intervenciones: priorizar por parte de los sindicatos incentivos como la oferta de servicios exclusivos para afiliados, como turismo, recreación, capacitación y un mejor acceso a la obra social, favorece la sindicalización.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

La investigación llevada a cabo se realizó mediante un estudio de tipo descriptivo, ya que permitió describir los factores que afectan en el personal de enfermería en la participación en asociaciones gremiales; y transversal porque el estudio se desarrolló haciendo un corte en el tiempo, durante el mes de marzo del año 2019, momento que duró la recolección de los datos.

La población estuvo conformada por el total del personal de enfermería 70 personas, que desarrollan sus actividades en dicha institución.

Como criterio de inclusión se tuvo en cuenta a todo el personal de enfermería, de ambos sexos que trabajan en el Hospital. Como criterios de exclusión, se consideró a todo aquel personal que no firmó el consentimiento informado o se encontraba en ese momento de licencia. No se trabajó con muestra.

La variable “Factores que afectan la participación en asociaciones gremiales del personal de enfermería”, fue definida operacionalmente en dimensiones, sub-dimensiones, indicadores y sub-indicadores.

Factores Intrínsecos: Elementos motivacionales: *Conocimiento:* Conocimiento sobre existencia de gremios en la institución, sobre función de los gremios, sobre el Convenio Colectivo de Trabajo y sobre políticas gremiales.

Interés de la participación: Con fines personales, gremiales, políticos, económicos, profesionales y con otros fines.

Motivación: Responde a motivos de tipo personales, laborales, profesionales, gremiales, obligación en participar y beneficio personal.

Reconocimiento: Del lugar de trabajo, respecto a la profesión, personal y de los propios colegas.

Características individuales: *Edad:* vinculación entre edad y afiliación.

Género: vinculación entre género y afiliación.

Formación profesional: vinculación entre nivel de formación y afiliación.

Formación avanzada: vinculación entre nivel de formación avanzada y afiliación.

Factores Extrínsecos: Condiciones Laborales: Tipo de gestión que desempeña en su puesto de trabajo, forma de contratación del enfermero, antigüedad laboral, horas trabajadas del enfermero en la institución sanitaria.

Políticas gremiales: presencia de delegados en la institución sanitaria, utilización de servicios gremiales, realización de acciones formativas de tipo

profesionales por parte de las asociaciones gremiales, intervención de delegados en conflictos laborales en la institución, realización de acciones en defensa de la estabilidad laboral de los profesionales, acceso a la información sobre las actividades e intervenciones de los gremios, publicación de informes de rendición de cuentas, generación de ambientes de participación por parte de las asociaciones gremiales.

La fuente de información de datos que se utilizó fue primaria, ya que la información fue recabada a través del contacto directo de las investigadoras con los sujetos de estudio.

En base a los objetivos del estudio y operacionalización de la variable, se utilizó como técnica a la encuesta; el instrumento fue un cuestionario auto administrado (Ver ANEXO Nº 1).

En la primera parte del instrumento, se recabaron los datos generales y, en la segunda, se desarrollaron preguntas sobre la variable en estudio, de tipos cerradas y abiertas, las cuales contestan marcando con una X y justificando aquellas que así lo requerían. El cuestionario fue de carácter anónimo, precedido por una breve introducción demarcando las razones por las cuales se deseaba llevar a cabo el estudio.

Para la etapa de recolección de datos se presentó una nota de autorización (Ver ANEXO Nº 2) a modo de poder utilizar el instrumento a la Dirección del Hospital y al Área de Supervisión de Enfermería. Luego se realizó una prueba piloto para verificar la viabilidad y factibilidad del instrumento, donde se realizaron algunos ajustes pertinentes.

Para entrevistar a los sujetos de estudio se presentó el Consentimiento Informado (Ver ANEXO Nº 3) para poder formar parte de la investigación informándoles el qué, por qué y para qué se deseaba realizar el estudio y por ende cada uno de ellos fue libre de elegir su deseo o no de participar en la investigación.

Una vez entregado el instrumento a las personas que aceptaron participar, se propuso dar un tiempo limitado de entrega.

Para procesar los datos, se los sometió a algunas operaciones preliminares, tales como: se codificaron del Nº 1 al Nº 70, se transcribieron los resultados a una Tabla Maestra, para su mejor agrupamiento y clasificación. Luego, se

establecieron las frecuencias absolutas y relativas de cada variable en estudio, según las siguientes categorías establecidas:

Factores intrínsecos:

▪ *Factores motivacionales:*

Conocimientos:

- ✓ Conocimiento sobre existencia de gremios en la institución.
- ✓ Conocimiento sobre función de los gremios.
- ✓ Conocimiento sobre el Convenio Colectivo de Trabajo.
- ✓ Conocimiento sobre políticas gremiales.

Se considera que esta sub-dimensión *afecta* la participación cuando de un total de 4 indicadores se presenten 3 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

Interés en la participación:

- ✓ Con fines personales
- ✓ Con fines laborales.
- ✓ Con fines políticos.
- ✓ Con fines económicos.
- ✓ Con fines profesionales.
- ✓ Otros fines.

Se considera que este sub-dimensión *afecta* la participación cuando de un total de 6 indicadores se presenten 4 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

Motivación:

- ✓ Responde a motivos de tipo personales.
- ✓ Responde a motivos de tipo laboral.
- ✓ Responde a motivos de tipo profesional.
- ✓ Responde a motivos de tipo gremial.
- ✓ Responde a motivo de obligación en participar.
- ✓ Responde a motivos de beneficios personales.

Se considera que este sub-dimensión *afecta* la participación cuando de un total de 6 indicadores se presenten 4 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

Reconocimiento:

- ✓ Del lugar de trabajo
- ✓ Respecto a la profesión.
- ✓ De índole personal.
- ✓ De los propios colegas.

Se considera que esta sub-dimensión *afecta* la participación cuando de un total de 4 indicadores se presenten 3 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

Características individuales:

- ✓ Vinculación entre edad y afiliación.
- ✓ Vinculación entre género y afiliación.
- ✓ Vinculación entre nivel de formación profesional y afiliación.
- ✓ Vinculación entre la formación avanzada (posgrado) y la afiliación.

Se considera que esta sub-dimensión *afecta* la participación cuando de un total de 4 indicadores se presenten 3 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

Factores Extrínsecos:

- Condiciones laborales:
 - ✓ Tipo de gestión de la institución sanitaria.
 - ✓ Forma de contratación del enfermero en la institución sanitaria.
 - ✓ Antigüedad laboral en la institución sanitaria.
 - ✓ Número de horas trabajadas del enfermero en la institución sanitaria.

Se considerará que está sub-dimensión afecta la participación cuando de un total de 4 indicadores se presenten 3 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

- Políticas gremiales:
 - ✓ Presencia de delegados en la institución sanitaria.
 - ✓ Utilización de servicios gremiales.
 - ✓ Realización de acciones formativas de tipo profesionales por parte de las asociaciones gremiales.
 - ✓ Intervención de delegados en conflictos laborales en la institución sanitaria.
 - ✓ Realización de acciones en defensa de la estabilidad laboral de los profesionales,

- ✓ Acceso a la información sobre las actividades e intervenciones de los gremios para los enfermeros.
- ✓ Publicación de informes de rendición de cuentas por parte de los gremios.
- ✓ Generación de ambientes de participación por parte de los gremios para los enfermeros.

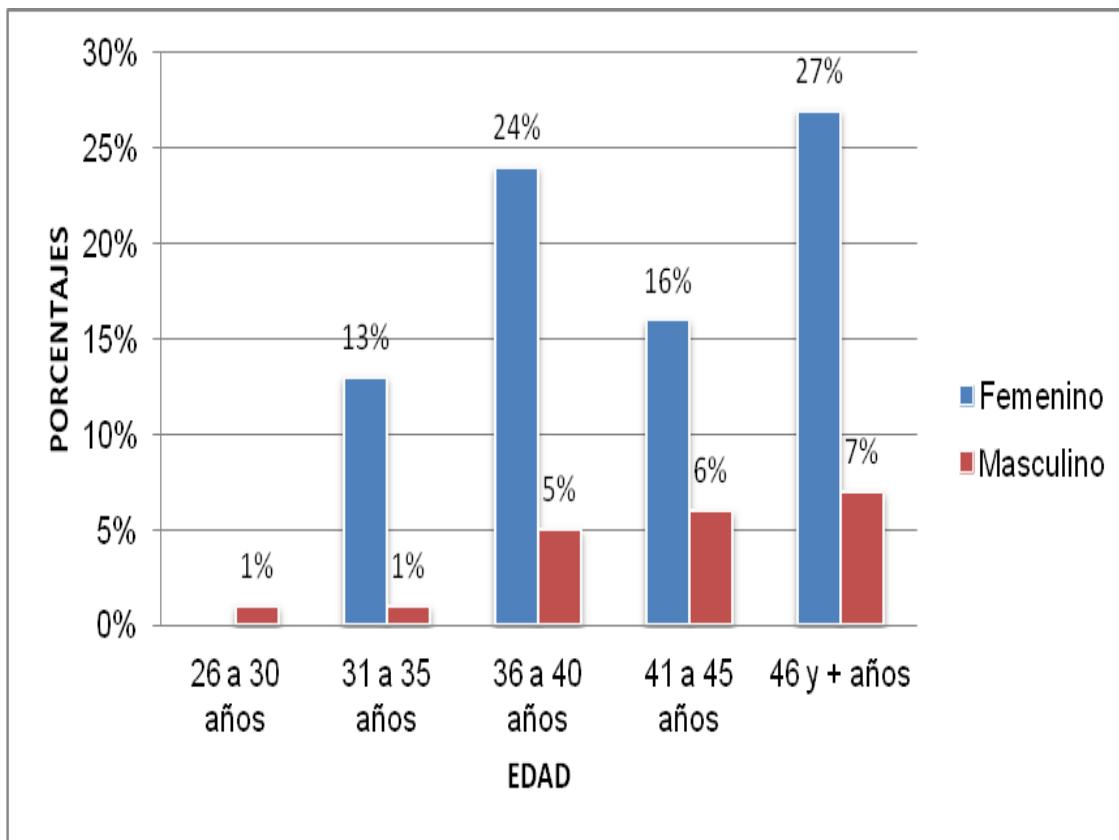
Se considera que esta sub-dimensión *afecta* la participación cuando de un total de 8 indicadores se presenten 5 o más respuestas positivas de los indicadores mencionados.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Gráfico 1:

Características Socio-demográficas de la población estudiada, según Sexo y Edad, en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.



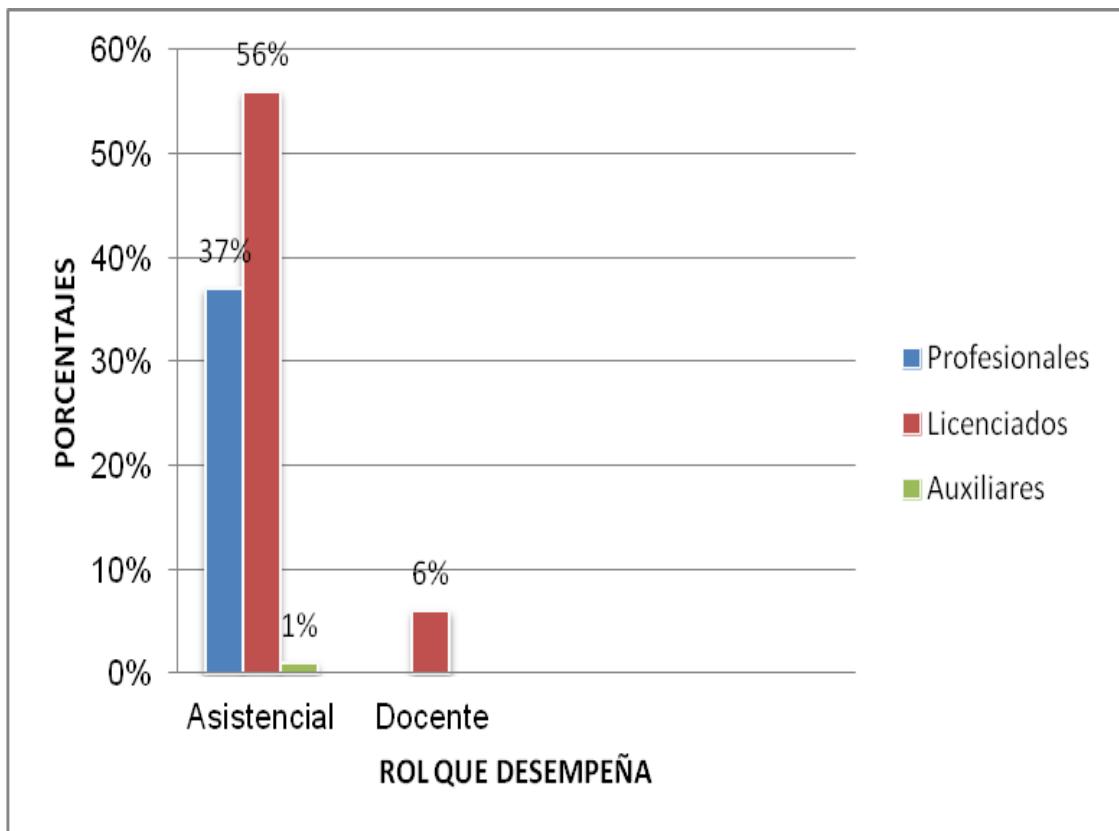
Fuente: Cuestionario

Comentario:

En la población estudiada, el sexo que prevaleció fue el femenino con un 80%; y el rango de edad de 46 años y más, destacando con un 34%. Dentro de la población estudiada, no se encontraron individuos de 20 a 25 años de edad.

Gráfico 2

Características Socio-demográfica de la población estudiada, según Formación Académica y Roles que desempeñan, en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.



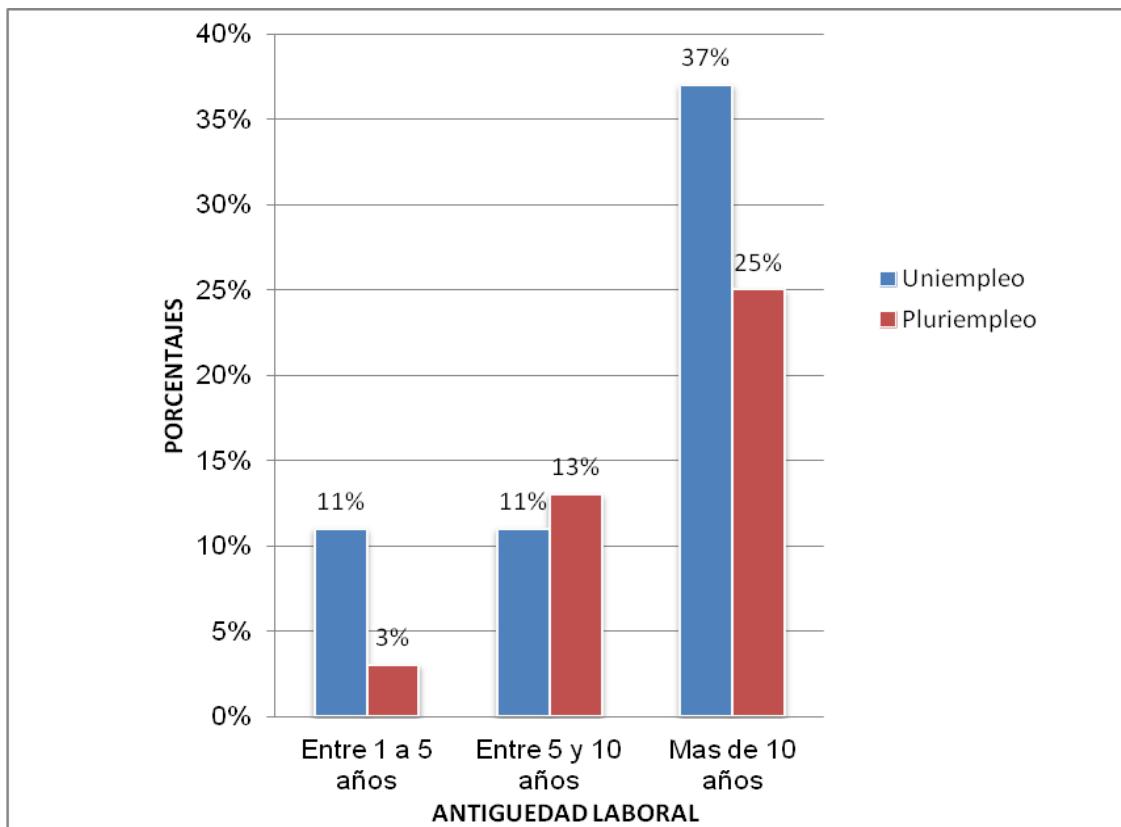
Fuente: Cuestionario

Comentario:

Del análisis del gráfico se valoró que de los entrevistados fueron Licenciados en Enfermería un 56%, ocupando el rol asistencial. Mientras que el rango de Estudiantes, Investigación y Gestión están ausentes.

Gráfico 3

Características Socio-demográficas de la población estudiada, según Cantidad de Empleos y Antigüedad Laboral. Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo.2019.



Fuente: Cuestionario.

Comentario:

Del total de la población el 37% no trabaja en otra institución, destacándose entre los entrevistados el 62% con más de 10 años de antigüedad y no se encuentran menores de un año.

TABLA 1: Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales con el Conocimiento, que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial	SI		NO		Total	
	F	%	F	%	F	%
Conocimiento						
Existencia de Gremios en la Institución	59	84	11	16	70	100
Función Gremial	38	54	32	46	70	100
Convenio Colectivo de Trabajo	45	64	25	36	70	100
Políticas Gremiales	38	54	32	46	70	100
Total de respuestas	180	64	100	36	280	100

Fuente: Cuestionario

Comentario:

Los Factores Intrínsecos el Conocimiento son los que más afectan la participación gremial, el más destacado es la Existencia de Gremios en la Institución con un 84%.

TABLA 2: Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales, con el Interés en la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial Interés en la Participación	SI		NO		Totales	
	F	%	F	%	F	%
Fines Personales	15	21	55	79	70	100
Fines Gremiales	25	36	45	64	70	100
Fines Políticos	35	50	35	50	70	100
Fines Económicos.	15	21	55	79	70	100
Fines Profesionales	13	19	57	81	70	100
Otros fines.	33	47	37	53	70	100
Total de respuestas	136	32	284	68	420	100

Fuente: Cuestionario

Comentario:

Los Fines Profesionales en un 81% no afectaron la participación en asociaciones gremiales, al igual que, Fines Personales y Económicos, ambos destacados con un 79%. Los Fines Políticos se observó que más afectan la participación con un 50% de los entrevistados.

Cuadro 1: Argumentaciones de los Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales, con el Interés en la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Es de interés pertenecer a una asociación gremial porque, los que trabajan en clínicas privadas realizan tareas que no les corresponden, por ser derecho y obligación en defensa laboral, para tener conocimiento de los derechos, defender los intereses de la profesión, es tener un respaldo al momento de un problema laboral, te brinda ayuda en la parte legal (como asesoramiento de abogados), puedo defender mi puesto laboral y dar garantías a mi labor.

No es de interés pertenecer a una asociación gremial porque, no es parte de la profesión, no es de su interés, no responden a sus solicitudes, no le agrada la política, por cuestiones personales y tiempo no me siento representado, utilizo el tiempo en otras actividades, no llenan mis expectativas.

Otros fines, en caso afirmativos fue: Beneficio económico, intereses personales, conveniencia, necesidad presentación laboral, por el uso de algunos servicios que ofrecen, beneficios de atención médica, recreación, búsqueda en resolver problemas salariales, solucionar problemas legales, mejoras laborales. (Véase Anexo N° 1.)

TABLA 3: Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales con la Motivación, que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial	SI		NO		Totales	
	F	%	F	%	F	%
Motivación en la Participación						
Personal	16	23	54	77	70	100
Laboral	27	39	43	61	70	100
Profesional	14	20	56	80	70	100
Gremial	4	6	66	94	70	100
Obligación en Participar	2	3	68	97	70	100
Beneficio personal	23	33	47	67	70	100
Total de respuestas	86	20	334	80	420	100

Fuente: Cuestionario.

Comentario:

La Motivación en la Participación se observa que no afectan la participación en Asociaciones Gremiales.

Cuadro 2: Argumentación de los Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales con la Motivación, que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Hay motivación de pertenecer a una asociación gremial porque; es rentable políticamente, para defender los derechos de la profesión, buscar ayuda legal por posibles problemas y por falta de recursos, es interesante, puedo defender los derechos de mis colegas, por participación, decisión y accionar en la labor enfermería, para conocer mejor los beneficios y ampliar los conocimientos.

No hay motivación de pertenecer a una asociación gremial porque; no se siente representada, por su personalidad, no cubren las necesidades, no es de su agrado, falta de tiempo, a veces pertenecer a un gremio resulta perjudicial a los ojos de los supervisores, falta de interés.

Hay satisfacción con el desempeño de los gremios por el apoyo que ofrece, protección legal.

No hay satisfacción con el desempeño de los gremios porque; no solucionan ni discuten problemas que conciernen a la profesión, no logran los objetivos propuestos, deberían reclamar por los derechos y no aceptar propuestas no aceptables, luchan por los derechos del trabajador pero no se ven resultados, no realizan mejoras para el trabajador, no los benefician, solo se benefician ellos, no hacen nada para los trabajadores, les importa el número de afiliados que suman al gremio para cobrar la cuota, se alinean a políticas partidarias de turno, no solucionan problemas específicos de enfermería, no cubre las necesidades, no hacen nada por la profesión en los derechos que nos corresponden, no conoce los gremios.

(Véase Anexo N° 1.)

TABLA 4: Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales con el Reconocimiento, que afecta la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial	SI		NO		Totales	
	F	%	F	%	F	%
Reconocimiento						
Lugar de trabajo	19	27	51	73	70	100
Profesional	8	11	62	89	70	100
Personal	5	7	65	93	70	100
De Colegas	7	10	63	90	70	100
Total de respuestas	39	14	241	86	280	100

Fuente: Cuestionario.

Comentario:

El Reconocimiento no afecta en la participación en asociaciones gremiales, en forma general con cada aspecto mencionado, en un 86%.

Cuadro 3: Argumentaciones de los Factores Intrínsecos, relacionados a los Elementos Motivacionales con el Reconocimiento, que afecta la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Pertenecer a una asociación gremial fomenta el reconocimiento profesional de Enfermería dentro del lugar de trabajo porque; siendo más grande el gremio, mejor representados están los empleados, en algunas situaciones sí, porque de esa manera la sociedad reconoce nuestra profesión, si es una institución que nos distingue del resto de los trabajadores, por la participación grupal, dependiendo que profesión lidere en el gremio.

Pertenecer a una asociación gremial *no* fomenta el reconocimiento profesional de Enfermería dentro del lugar de trabajo porque; hasta ahora no han logrado tal reconocimiento de la profesión, solo hay interés propio y nada suma la profesión, se logra a través de la misma Profesión, el reconocimiento de los pacientes es el que interesa, es algo abstracto. (Véase Anexo N°1.).

TABLA 5: Factores Intrínsecos, relacionados a las Características Individuales que afectan la Participación Gremial del personal Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Características Individuales	Afectan la Participación Gremial	SI		NO		Totales	
		F	%	F	%	F	%
Edad		8	11	62	89	70	100
Genero		9	13	61	87	70	100
Formación profesional		12	17	58	83	70	100
Formación avanzada		13	19	57	81	70	100
Total de respuestas		42	15	238	85	280	100

Fuente: Cuestionario.

Comentario:

Los Factores Intrínsecos relacionados con las Características Individuales como Edad, Género, Formación Profesional y la Formación avanzada no afectan la participar en asociaciones gremiales.

Cuadro 4: Argumentaciones de los Factores Intrínsecos, relacionados a las Características Individuales que afectan la Participación Gremial del personal Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

La Edad afecta la participación gremial porque; las personas mayores o muy jóvenes se involucran, por la responsabilidad familiar, experiencia, hay más participantes jóvenes.

La Edad *no* afecta la participación gremial porque; cualquiera se puede afiliar, por vocación de servicio, no hay edad para la participación, no se relaciona, la edad no influye al reclamar los derechos, se puede actuar y participar dentro del gremio, es una decisión personal porque si uno quiere puede participar, el conocimiento político no requiere edad, puede estar motivado o no por colegas de distintas edades.

Afecta el Género a la participación gremial porque; se subestima la capacidad y el desempeño de la mujer, puestos claves en gremios se los dan a los varones, en nuestra institución son mayormente mujeres las que participan.

El Género no afecta la participación gremial porque; hay igualdad, aunque la mayoría son mujeres, no hay diferencia de sexo, la política no es excluyente, todos tenemos los mismos derechos y obligaciones.

(Véase Anexo Nº 1).

Cuadro 5: Argumentaciones de los Factores Intrínsecos, relacionados a las Características Individuales que afectan la Participación Gremial del personal Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Formación Profesional afecta la participación de los enfermeros en asociaciones gremiales porque; mayor formación, mayor conocimiento y más capacidad, mejoran el desempeño, participan por interés propio.

Formación Profesional *no* afecta la participación de los enfermeros en asociaciones gremiales porque; no es necesario, aunque la formación es un factor importante en la actuación gremial, no es determinante como la experiencia laboral, el nivel de formación no condiciona. .

Los Profesionales con estudio de grado y posgrado afectan la participación en asociaciones gremiales por qué; al tener más estudios, hay más conocimiento, para buscar, mejorar los beneficios y derechos de los trabajadores.

Los Profesionales con estudios de grado y posgrado *no* afectan la participación gremial porque; todos tienen el mismo derecho de participar, no se requieren de títulos, cualquiera puede participar, no es obligatorio tener título de grado. (Véase Anexo N°1).

TABLA 6: Factores Intrínsecos, que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial	SI		NO		Total	
	F	%	F	%	F	%
Factores Intrínsecos						
Conocimiento	180	64	100	36	280	100
Interés en la participación	136	32	284	68	420	100
Motivación en la participación	86	20	334	80	420	100
Reconocimiento	39	14	241	86	280	100
Características individuales	42	15	238	85	280	100
Total de respuestas	483	29	1197	71	1680	100

Fuente: Cuestionario

Comentario:

De los Factores Intrínsecos, no afectan la participación en asociaciones gremiales el Reconocimiento con un 86%, Motivación en la Participación con un 80%, Características Individuales con un 85% e Interés en la Participación con el 68%.

TABLA 7: Factores Extrínsecos, relacionados a las Condiciones Laborales que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial Condiciones Laborales	SI		NO		Totales	
	F	%	F	%	F	%
Gestión	8	11	62	89	70	100
Forma de Contratación	17	24	53	76	70	100
Antigüedad laboral	9	13	61	87	70	100
Horas Trabajadas	13	19	57	81	70	100
Total de respuestas	47	17	233	83	280	100

Fuente: Cuestionario

Comentario:

Los Factores Extrínsecos, relacionados con las Condiciones Laborales, no afectan a la participación de Asociaciones Gremiales.

Cuadro 6: Argumentaciones de los Factores Extrínsecos, relacionados a las Condiciones Laborales que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

La gestión que realiza en su puesto no afecta en la participación de los enfermeros en las asociaciones gremiales por qué; trabajar operativamente no influye, por conciencia social y laboral en acciones, no fomento la participación gremial, al delegado que pertenece a un gremio no le importan las condiciones laborales de los colegas, no afecta. (Véase Anexo N°1).

TABLA 8: Factores Extrínsecos, relacionados con las Políticas Gremiales que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019.

Políticas Gremiales	Afectan la Participación Gremial		SI		NO		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Presencia de Delegados	63	90	7	10	70	100		
Servicios Gremiales	18	26	52	74	70	100		
Actividades Gremiales	11	16	59	84	70	100		
Requerimiento Gremial	12	17	58	83	70	100		
Defensa y Derechos	28	40	42	60	70	100		
Acceso a Información	19	27	51	73	70	100		
Rendición de Cuenta	3	4	67	96	70	100		
Participación en las Elecciones	29	41	41	59	70	100		
Total de respuestas	183	33	377	67	560	100		

Fuente: Cuestionario

Comentario:

La Presencia de Delegados, afecta la participación gremial en un 90%.

Cuadro 7: Argumentaciones de los Factores Extrínsecos, relacionados con las Políticas Gremiales que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Córdoba. Marzo. 2019

Consideran que las asociaciones gremiales realizan actividades que favorezcan el desarrollo de la profesión (cursos, congresos, simposios, jornadas) como; temas varios, capacitaciones hospitalarias, los que exige el gobierno por año.

Consideran que las asociaciones gremiales *no* realizan actividades que favorezcan el desarrollo de la profesión porque; los gremios no realizan cursos, ni congresos, no hay información, no nos brindan capacitación, no hay publicación informativa, solo publican folletería en el momento de las elecciones para su votación, los pocos cursos que realizan no son sobre temas o problemas actuales, solamente realizan actividades por conveniencia con el gremio, no tienen ninguna actividad a nivel profesional que beneficie al empleado. (Véase Anexo N°1).

TABLA 9: Factores Extrínsecos, que afectan la Participación Gremial del personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, Córdoba. Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
Factores Extrínsecos						
Condiciones laborales	47	17	233	83	280	100
Políticas gremiales	183	33	377	67	560	100
Total de respuestas	230	27	610	73	840	100

Fuente: Cuestionario

Comentario:

Los Factores Extrínsecos no afectan la participación en Asociaciones Gremiales, tanto a nivel de las Condiciones Laborales que representan un 83%, como las Políticas Gremiales con un 67%.

TABLA 10: Factores que afectan la Participación en Asociaciones Gremiales del personal de Enfermería, que trabaja en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús. Ciudad de Córdoba, Marzo. 2019.

Afectan la Participación Gremial Factores	SI		NO		TOTALES	
	F	%	F	%	F	%
Factores Intrínsecos	483	29	1197	71	1680	100
Factores Extrínsecos	230	27	610	73	840	100
Total de respuestas	713	28	1807	72	2520	100

Fuente: Cuestionario.

Comentario:

Los Factores Intrínsecos como los Extrínsecos no afectan en la participación gremial con un total de respuestas del 72 %.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y

RECOMENDACIONES

DISCUSIÓN

Esta investigación se realizó con una población conformada por 70 enfermeros en la que prevaleció el sexo femenino con un 80%; y la edad predominante mayor a 46 años en un 34%. Los Licenciados en Enfermería representaron el 56%, y ocupando un rol asistencial el 94% de los entrevistados. Se destacó con un 56% que sólo trabajan en esta institución, y un 62% presentó una antigüedad laboral mayor de 10 años.

De los *Factores Intrínsecos*, el Conocimiento de la Existencia de Gremios en la Institución se afectarán la participación gremial destacando un 84%. Los Fines Profesionales, con un 81%, no afectaron la participación en asociaciones gremiales, al igual que los Personales y Económicos, ambos con el 79%. Destacándose los Fines Políticos, como los que más afectan la participación con un 50%. En cuanto a la Motivación en la Participación en asociaciones gremiales no afectaron observándose un 80%. Respecto al Reconocimiento no afecta la participación con un total del 86%, al igual que los Factores Intrínsecos relacionados con las Características Individuales como Edad, Género, Formación Profesional y la Formación avanzada, que no inciden con un 85% del total de respuestas.

Después de analizar los resultados obtenidos con relación a los Factores Intrínsecos se coincide con la teoría Whelan, L. (2014) donde la participación gremial por motivación propia, es algo innato de ellos, que surge sin sentirse obligados. Queda de manifiesto que el reconocimiento es un sentimiento motivador a la hora de participar por parte de los enfermeros, donde se sienten auto-realizados, con reconocimiento profesional y mayor responsabilidad. Ésto condice con lo que plantea Delfini et al. (2018), quien explica la importancia de los elementos motivacionales y las características individuales para participación sindical.

Pertenecer a un grupo de pares, como puede llegar a ser un gremio, contrarresta la desmotivación que puede provocar apatía, desinterés y falta de sentido psicológico trabajar en un lugar con una única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía. Las características individuales, que Herzberg (1959) citado por Whelan, L. (2014) define como que el conjunto de atributos que permiten caracterizar a los trabajadores no tiene peso

importante a la hora de querer participar en un gremio por parte de los enfermeros entrevistados.

En relación a Los Factores Extrínsecos, las Condiciones Laborales con un 83% del total no afectaron la participación gremial. Éstas son definidas por Whelan, L. (2014), como el conjunto de variables que definen la realización de la tarea concreta y el entorno en que se realizan, se reflejan en estos números anteriormente expuestos, ya que, al pertenecer a Factores Extrínsecos, no provienen de la persona, sino que surgen del entorno en cual se desarrolla y están fuera del control de esta.

A la hora de analizar las Políticas Gremiales, el 67% no afectaron la participación gremial. Estas son conceptualizadas por Delfini, (2013), como el conjunto de actividades que desarrollan los representantes sindicales del personal, tendientes a satisfacer las quejas y reclamos de los trabajadores, estos resultados reflejan que el solo hecho de la presencia de delegados, la defensa y derechos y la participación en las elecciones son significativos para la participación gremial, no tan así la rendición de cuentas por parte del gremio; con lo que se interpreta que lo que más afecta a los entrevistados a la hora de participar es la defensa del gremio antes que sus cuentas.

En este estudio se logra corroborar que en el ambiente laboral de enfermería se observan porcentajes menores con respecto al interés y motivación por participar en asociaciones gremiales.

En situaciones se observaron actitudes negativas de una minoría de enfermeros, y de parte de otros integrantes de institución por presentar desacuerdos gremiales. Se percibieron algunos comentarios entre los entrevistados: “Los reclamos no llegan a quien corresponden”, “pérdida de dinero”, “no responden a los intereses de los trabajadores”, “no hay beneficio”.

A partir de los hallazgos encontrados, los Factores Intrínsecos con un 71% y Extrínsecos con un 73%, no condicionan el comportamiento de las personas, ya que no afectan la participación en asociaciones gremiales del personal de Enfermería. Esto se contrapone con la teoría de Herzberg (1959) sostenida por Whelan, L. (2014) la cual establecen que factores intrínsecos y extrínsecos, como condicionantes en el comportamiento de una persona.

CONCLUSIÓN

Desde los resultados obtenidos, se concluye que los Factores Intrínsecos en un 71% y los Factores Extrínsecos, en un 73% no afectan la participación en asociaciones gremiales del personal de Enfermería, en el Hospital Pediátrico de Niño Jesús, Ciudad de Córdoba, marzo 2019.

Dentro de los Factores Intrínsecos, se observa que el Conocimiento sobre los gremios afecta en un 64% la participación, mientras que **no** afectan la participación gremial el Interés con un 68%, la Motivación en un 80%, el Reconocimiento con un 86% y las Características Individuales con un 85%. Los Factores Extrínsecos, en sus sub dimensiones, Condiciones Laborales con un 83% y Políticas Gremiales con el 67%, no afectan en la participación gremial.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer el informe científico de los resultados obtenidos en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús a las autoridades de la institución, colegas, supervisoras y los grupos gremiales, mediante una exposición ante ellos.
- Brindar difusión sobre el trabajo de investigación y los resultados obtenidos a la comunidad científica y público en general a través de la publicación en revista de salud.
- Propuestas de cartelera sobre información de la importancia de los gremios y su función para colocar en lugares públicos, tales como hospitales y en la escuela de enfermería, donde se busque que los enfermeros sean actores en la participación política.
- Recomendar que el enfermero este inmerso en distintos espacios o grupos profesionales para que contribuya en el desarrollo social, personal y profesional, haciendo parte de la toma de decisiones en el desempeño laboral y condiciones laborales, a través de la participación activa en las asambleas y reuniones gremiales.
- Recomendar al grupo de delegados de la institución que brinden más información sobre las funciones, objetivos, políticas, beneficios y desempeño de los gremios al personal de enfermería, a través de reuniones, talleres, espacio físico, donde se pueda desarrollar charlas o

puestas en común con los profesionales, despejando dudas y situaciones conflictivas.

- Difundir información de actividades, mediante la página del centro de estudiantes para todos los futuros profesionales de enfermería que sepan sobre los temas.
- Profundizar la investigación en la forma que los factores intrínsecos y extrínsecos afectaron, teniendo en cuenta una visión cualitativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

“Cupo Femenino: las mujeres en los sindicatos”. Viernes 2 de octubre de 2015. Recuperado de Julio 2017.

Alligood, M. (2015). Modelos y teorías en enfermería. 8va Ed. Elsevier. España.

Amador Cid, O. (2013, Julio 9). Teoría de los dos factores de Herzberg. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Asociaciones de enfermería de Córdoba. (2019). Córdoba, Argentina. Recuperado de: <http://aec-cba.com/historia/>

Asociaciones de Enfermería. (2017). Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://sites.google.com/site/asociacionesdeenfermeria>

Aspiazu, E. (2014). La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical. Aspectos Institucionales y subjetivos. Estudios de casos en asociaciones gremiales del sector salud. Quilmes, Bs As. <http://nulan.mdp.edu.ar/2259/1/aspiazu.2014>

Aspiazu, E. (2016). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Quilmes Bs AS.

Astaiza Hurtado, J. E., Leguizamón Brand, M., Quimbaya Calderón, J. D. & Quintero Polania, A. (2009). Factores que influyen en la participación en los grupos sociales en los profesionales de enfermería, que laboran en las instituciones de la ciudad de Neiva. Universidad Sur colombiana. Facultad de Salud. Programa de enfermería. Neiva- Huila.

Beaumont, P & Harris, R. 1991. BJIR. Vol. 29. nº 1.

Bee, M. A. & Farias, E. (2012) Características de la participación gremial de los enfermeros. Estudio a realizarse en los Centros de Atención Primaria de Salud. Ciudad de Villa Mercedes, Provincia de San Luis. Marzo-agosto de 2013. Trabajo final de grado. Escuela de enfermería. Facultad de Ciencias Médicas. UNC.

Bonaccorsi, N. & Corrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio actual en el nuevo siglo. Univ. De Canahue Aljaba. Vol.16, Lujan.

Buttice, C. (2011) “Planteo del problema”. UNC. Córdoba.

Caro, V. L., Díaz, M. L., Freytes, M. S. & Pérez, M. L. (2013) Enfermería en la Última Dictadura Militar durante el periodo 1976-1983 en la Provincia de Córdoba. Historia reconstruida mediante el relato de los actores sociales. Trabajo final de grado. Escuela de enfermería. Facultad de Ciencias Médicas. UNC.

Charlwood, A. 2002. “Why do non-union employees want to unionize? Evidence from Britain”. British Journal of Industrial Relations 40:463-491.

Chuaqui Kettlun, J., Bettancurt Orteg, L. & Lean Román, V. (2012) Contexto social y gremio como aspectos de la identidad en Enfermería.

Collela, G., Consolin, M., Diaz, E., Fernández Diez, Giaccone, M., Gonzales Oviedo, F., Tejerina, R. Escritura Científica. Un desafío para los investigadores. Coordinado por Mirta Piovano—2^aed-Córdoba.Copy-Rápido, 2017.

Correa, A. E., Palacios, M. L. & Serna, L. E. (1999). Situación laboral de los profesionales de enfermería de Instituciones de salud, Municipio de Medellín.

Delfini Marcelo, Erbes Analía, Montes Cató Juan, Roitter Sonia (2018), “Incidencia de las empresas multinacionales y representación sindical en países emergentes. El caso de sus filiales en Argentina”, *Sociología del trabajo* (92). Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/59580>

Delfini, M. (2013) “La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes”. *Revista internacional de sociología*, Vol 71, nº 1.

Delfini, M., Erbes, A. & Roitter, S. (2011) "Participación sindical de los trabajadores en Argentina: principales determinantes y tendencias."Articulo. Vol.66, N°3.Buenos AIRES, Argentina. Disponible en: <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2011-v66-n3-ri5004266/1006344ar/>

Día de la Enfermería: “Variables como clase y género limitan el avance de la disciplina”. Mayo 2017. Recuperado de <https://notasperiodismopopular.com.ar/2017/05/12/dia-mundial-enfermeria-variables-clase-genero-limitan-avance/>

Dossier 1: El conflicto del Sector Salud en Córdoba (setiembre de 2011 a febrero 2012). (2017) Recuperado de <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2012/.../dossier-1-el-conflicto>.

Giaccone, M. & Soria, V. (2017).Unidad IV método empírico o cuantitativo.Material de Cátedra Investigación en Enfermería,

Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio. 2010. Metodología de la Investigación. Quinta edición. México. Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (1959). Motivation at work. **Editor:** John Wiley & Sons Inc; **Edition:** 2nd Revised edition New York:

Iñigo Carrera, J. (2010). La acción voluntaria de la libre subjetividad, o sea la forma concreta con que el ser social históricamente determinado realiza su necesidad. Documento de Investigación del Centro para la Investigación como Crítica Práctica, Buenos Aires.

Jacox, A. (1979). Un problema subestimado en enfermería: la influencia que ejerce sobre la atención al paciente el bienestar económico y social de la enfermera. *Rev. Bras. Enf.*; DF, 32: 8-19, 15'79. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-716719790001000003>

Machin, S. (2004). “Factors of Convergence and Divergence in Union Membership”. *British Journal of Industrial Relations* 42:423-38.

(MarcadorDePosición1) Mason, B. and Bain, P. (1993). "The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature", *Industrial and Labor Relations Review*.

McClerlland, D. (1961). "El logro de la sociedad".

Menéndez, N. (2015) "Tercerización y precariedad laboral en Argentina. Desafíos y límites del sindicalismo".

Molina, T. (1973). *TESELACIONES Historia y Fundamentos de Enfermería*. 3^a ed. Universidad Nacional de San Luis Facultad de Ciencias de la Salud Carrera Licenciatura en Enfermería.

Möller, Asta: presidente de la nueva red CIE (Consejo Internacional de Enfermería), y miembro del Parlamento de Islandia desde (1999). Actualmente preside la Delegación de Islandia ante la Unión Interparlamentaria.

Montalvo, (2015) Montes Cató, J. (2014). Los comités de fábrica en Brasil y Argentina: trayectoria y recomposición del sindicalismo de base. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*.

Montoya, R., Valencia, F. y Vélez, R. (2014). "Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento".

Morrone, B. (2011). Cultura de los cuidados. *Historia de la Enfermería Iberoamericana. Enfermería en la Argentina. Trayecto para entender el presente*. Cap. v. p155.

OIT. "La Participación Sindical en la Formación Profesional en América Latina y El Caribe". Proyecto de Fortalecimiento Sindical para el Diálogo Social. Sao Paulo, Brasil. (2000) (on line) En: <http://temp.oitcinterfor.org>. Sitio visitado en julio de 2017.

Osorio Palacio, L. (2019) "Industria metalmecánica en Risalda: una mirada desde la calidad y la conducta estratégica en las empresas"

Palacios, G. (2014) Opinión de los Enfermeros sobre el sindicalismo en la profesión. Trabajo final de grado. Escuela de enfermería. Facultad de ciencias médicas. UNC.

Payo Esper, M. (2014). De los conflictos laborales a las huelgas generales: algunos apuntes para pensar su dinámica 2002-2012 en argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro de Investigaciones Socio Históricas. *Revista socio histórica* 2014.

Pereyra, F., Micha, A. (2015). La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el área metropolitana de Bs As: un análisis en el cruce del orden del género y la organización del sistema de salud. *Red. de Rev. Científica de América Latina y el Caribe, España, Portugal, Art. 221. Salud colectiva*.

Prieto, L. (2016) La imagen social de la enfermería. Disponible en <http://hal.handle.net/10486/675302>

Radiciotti, L. P. (2011). ¿Democracia sindical en la Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades.

Rodríguez, Y. (2015). “Participación del personal de enfermería en la competencia gremial”. Venezuela.

Salazar, J. y Husted, B. (2019). “Desigualdad de ingresos y la empresa: su conceptualización y medición”.

Schnabel y Wagner. (2005) Determinantes de la afiliación sindical en Alemania Occidental: evidencia de micro datos, (1980–2000).

Silencio Hospital. (2017) Recuperado de <https://www.página12.com.ar>>diario>17abril2014.

Soto Vercher, M. (2014). “Historia y fundamentos de enfermería”.

Whelan, L. (2014). La adecuación de las teorías clásicas de la motivación a la diversidad cultural del entorno laboral actual. Universidad Pontificia Comillas. Madrid.

Yuni, J., Urbano, C. (2006) “Técnicas para investigar 2”. II ed. Edit. Brujas: Argentina.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

Estimados Colegas: el presente instrumento ha sido elaborado con el objetivo de obtener información sobre **“Factores que afectan la participación en asociaciones gremiales del personal de Enfermería”**. El mismo será implementado con fines investigativos. Nos comprometemos a mantener el anonimato de su información.-

INSTRUCCIONES: El cuestionario contiene preguntas cerradas, las cuales deberá contestar marcando con una X; y abiertas para justificar su respuesta, si así lo desea.-

Fecha:

...../...../2019

Características socio-demográficas.

SEXO:

F
 M

EDAD:

20-25
 26-30
 31-35
 36-40
 41-45
 46 y mas

NIVEL DE FORMACIÓN:

Auxiliar de enfermería
 Enfermero (a)
 Lic. en enfermería
 Estudiante

Cuál/es de los siguientes roles desempeña como profesional de Enfermería:

Asistencial Docencia Investigación Administrativo

Trabaja en más de una institución:

SI NO

ANTIGÜEDAD LABORAL

Menor a 1 año Entre 1 y 5 años Entre 5 y 10 años Mayor a 10 años

Elementos Motivacionales:

Conocimiento:

A) Conocer los sindicatos que operan en la institución ¿afectaría la participación gremial?

SI

NO

B) Conocer las funciones, objetivos y políticas establecidas por las asociaciones gremiales encargadas de la defensa del profesional de enfermería, ¿afectaría la participación gremial?

SI

NO

C) Conocer el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) por el cual se rige su labor, ¿afectaría la participación gremial?

SI

NO

D) ¿Considera que el tener conocimiento sobre las políticas gremiales de los sindicatos influye en la participación del personal de enfermería en este tipo de asociaciones?

SI

NO

Interés en la participación:

A) ¿Es de su interés pertenecer a una asociación gremial?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

B) ¿Está afiliado a algún Sindicato?

SI

NO

C) ¿Cree que el ganar espacios a nivel político contribuye a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

D) ¿Cree usted que participar en asociaciones gremiales le trae un beneficio económico?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

E) ¿Cree usted que la participación en asociaciones gremiales es de gran importancia para la labor como Enfermero?

SI

NO

F) ¿Cree usted que existen otros fines por los cuales el personal de enfermería participa en asociaciones gremiales?

SI

NO

En caso afirmativo

¿CUÁLES?.....

Motivación de la participación:

A) ¿Le motiva pertenecer a una asociación gremial?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

B) ¿Considera que, pertenecer a una asociación gremial contribuye a la mejora de las condiciones laborales (salario, carga laboral, políticas)?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

C) ¿Considera que, pertenecer a una asociación gremial contribuye a la mejora de su desempeño profesional?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

D) ¿Se siente satisfecho con el desempeño de los gremios?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

E) ¿Se siente obligado a participar en las asociaciones gremiales de su institución?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

F) ¿Considera que, pertenecer a una asociación gremial le brinda beneficios de tipo personal?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

Reconocimiento

A) ¿Considera que, pertenecer a una asociación gremial fomenta el desarrollo profesional de Enfermería dentro de su lugar de trabajo?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

B) Considera que pertenecer a asociaciones gremiales fomenta el reconocimiento profesional?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

C) ¿Considera que, participar en una asociación gremial contribuye a su realización como persona?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

D) ¿Considera que el grado de reconocimiento que recibe la profesión afecta en la participación en asociaciones gremiales por parte de los profesionales en enfermería?

SI

NO

¿POR QUÉ?

Características Individuales

A) ¿Considera que la edad afecta la participación gremial?

SI

NO

¿POR QUÉ?

B) ¿Considera que el género afecta a la participación gremial?

SI

NO

¿POR QUÉ?

C) Considera que ¿la formación profesional afecta la participación de los enfermeros en asociaciones gremiales?

SI

NO

¿POR QUÉ?

D) Considera que ¿los profesionales con estudios de grado y posgrado afecta la participación en las asociaciones gremiales?

SI

NO

¿POR QUÉ?

FACTORES EXTRÍNSECOS

Condiciones laborales:

A) Considera que, ¿la gestión que realiza en su puesto afecta en la participación de los enfermeros en las asociaciones gremiales?

SI

NO

¿POR QUÉ?

B) Considera que, ¿la forma de contratación del personal de enfermería en la institución sanitaria tiene influencia en la participación en asociaciones gremiales?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

C) Considera que, ¿la antigüedad laboral en la institución afecta en la participación de las asociaciones gremiales?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

D) Considera usted que la participación en asociaciones gremiales guarda alguna relación con el número de horas trabajadas en la institución? Es decir, si trabaja más de 35 horas semanales.

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

Políticas gremiales:

A) ¿En su institución hay presencia de delegados?

SI

NO

B) ¿Ha utilizado por lo menos una vez algún servicio brindado por una asociación gremial?

SI

NO

C) Considera que, las asociaciones gremiales, realizan actividades que favorezcan el desarrollo de la profesión (cursos, congresos, simposios, jornadas)

SI

NO

En caso afirmativo,

¿CUÁLES?..... En caso negativo, ¿POR QUÉ?.....

D) ¿Ha recurrido al gremio por lo menos una vez por algún conflicto de orden laboral?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

E) ¿Conoce algún hecho de lucha del gremio sobre la estabilidad o derecho de las personas a conservar el empleo?

SI

NO

¿POR QUÉ?

.....

F) ¿Considera que, es de fácil acceso obtener información acerca de las acciones realizadas por las asociaciones gremiales?

SI

NO

G) ¿Ha visto en algún momento un informe de rendición de cuentas perteneciente a un gremio?

SI

NO

H) ¿Ha participado alguna vez de las elecciones de delegados gremiales?

SI

NO

¿POR QUÉ?.....

!!!MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!!!!



ANEXO 2

Córdoba, 26 de febrero 2019

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
HOSPITAL PEDIÁTRICO DEL NIÑO JESÚS
LIC. MONTERO, DELIA

S_____ / _____ D

Por la presente, los que suscriben Figueroa, Celina del Valle, Galván, Susana del Carmen y Torres, Ezequiel, enfermeros de ésta institución. Alumnos de la Escuela de Enfermería U.N.C, cursando la Licenciatura, específicamente la materia Taller de Trabajo Final, cuyo tema de nuestra tesis es "Factores que afectan la participación gremial del personal de enfermería". La realización de dicho proyecto requiere autorización para la distribución del instrumento designado, a través de un cuestionario entre los colegas. Las cuales tendrán carácter de anónima, optativa, cerrado y abierto. En el cual recabaremos la información necesaria para nuestro trabajo final, tema designado por la cátedra de dicha materia.

Por tal motivo se solicita su colaboración, que consiste en facilitar la información que requerimos con los colegas, dentro de su institución.

Sin otro particular y agradecimiento, la saludo atte.

PROF. LIC. DIAZ COY, ESTELA

Córdoba, 26 de febrero 2019

SRA. DIRECTORA
HOSPITAL PEDIÁTRICO DEL NIÑO JESÚS
DR. FERREIRA, NATALIA
S_____ / _____ D

Por la presente, los que suscriben Figueroa, Celina del Valle, Galván, Susana del Carmen y Torres, Ezequiel, enfermeros de ésta institución. Alumnos de la Escuela de Enfermería U.N.C, cursando la Licenciatura, específicamente la materia Taller de Trabajo Final, cuyo tema de nuestra tesis es "Factores que afectan la participación gremial del personal de enfermería". La realización de dicho proyecto requiere autorización para la distribución del instrumento designado, a través de un cuestionario entre los colegas. Las cuales tendrán carácter de anónima, optativa, cerrado y abierto. En el cual recabaremos la información necesaria para nuestro trabajo final, tema designado por la cátedra de dicha materia.

Por tal motivo se solicita su colaboración, que consiste en facilitar la información que requerimos con los colegas, dentro de su institución.

Sin otro particular y agradecimiento, la saludo atte.

PROF. LIC. DIAZ COY, ESTELA

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los integrantes del equipo de enfermería en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

El presente estudio “Factores que afectan la participación gremial del personal de enfermería”, es realizado por los Enf. Figueroa, Celina del Valle, Galván, Susana y Torres, Ezequiel de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba.

Si Usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. La participación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del mismo en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene Usted el derecho de hacérselo saber a las investigadoras o de no responderlas.

Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es conocer las “Factores que afectan la participación gremial del personal de enfermería”. Me han indicado también que tendré que responder a una encuesta que tendrá 30 minutos como máximo de tiempo. Reconozco también que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del mismo sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo despejar mis dudas con las investigadoras. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha