

---

**PROGRAMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA**  
**CÁTEDRA DE TALLER DE TRABAJO FINAL**  
**GRUPO - JUJUY**

PROYECTO DE INVESTIGACION

**“MOTIVOS DE MIGRACIÓN DE LOS  
ENFERMEROS REEMPLAZANTES, DESDE  
LAS INSTITUCIONES DE SALUD”**

Estudio descriptivo a realizarse en los principales hospitales de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante los meses de Noviembre y Diciembre del año 2019.

**ASESORES METODOLÓGICOS:**

Lic. PIOVANO, Mirta.

Lic. DIAZ, Estela del Valle.

**AUTORAS:**

BURGOS, María Andrea.

VICTORIA MOLINA, Sonia Evangelina.

**Salvador de Jujuy, Febrero 2019.**

*"Pocas veces pensamos  
en lo que tenemos,  
pero siempre  
en lo que nos falta"*

*Arthur Schopenhauer.  
(1788 - 1860)*

## **DATOS DE LAS AUTORAS**

---

- **BURGOS, María Andrea.**

Oriunda de la ciudad de Buenos Aires, transitó su niñez y adolescencia en la provincia de Jujuy, donde cursó sus estudios, graduada con el título de Técnica en Sanidad y Gestión Ambiental, expedido por el Instituto Superior José Eugenio Tello (IES N°5) en el año 1994; posteriormente cursó la carrera de Enfermería en la Provincia de Salta, donde egresó de la Universidad Nacional de Salta, en el año 2004. Sus comienzos laborales fue como reemplazante en los Hospitales Pablo Soria y Materno infantil; actualmente se desempeña en el Ministerio de Educación de la Provincia de Jujuy, donde ingresó en el año 2006, como equipo técnico de Capacitación en Salud, para los Comedores Escolares.

- **VICTORIA MOLINA, Sonia Evangelina.**

Oriunda de San Pedro de Jujuy, cursó estudios de nivel medio en su localidad, y los de nivel superior en la Esc. de Enfermería de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba, donde en el año 2011 egreso con el título de Profesional Técnico de Enfermería, posteriormente, en el año 2012 se desempeñó como enfermera operativa en la UCIN de la Unidad Sanatorial Apress Hospital Raúl Ferreyra perteneciente al Hospital Privado Centro Médico de Córdoba, hasta el año 2014. En el año 2015 regresó a su provincia natal, donde actualmente trabaja como enfermera operativa titular en el Hospital Guillermo C. Paterson del departamento de San Pedro de Jujuy.

## AGRADECIMIENTOS

---

El presente Proyecto de Investigación se lo dedicamos a todas las personas, que nos apoyaron y alentaron desde que elegimos transitar en el crecimiento de esta noble profesión.

Como fruto de nuestro esfuerzo y constancia queremos agradecer en primer lugar, a nuestras familias, por ser el pilar fundamental en nuestras vidas, por su acompañamiento incondicional, cariño y confianza en nosotras; a los docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería, de la Universidad de Córdoba, por la oportunidad de incorporar nuevos conocimientos para conducirnos a una sólida formación como profesionales en esta disciplina.

Un especial reconocimiento a la Lic. Mirta Piovano, titular de la cátedra de Taller de trabajo final quien nos brindó las herramientas para apropiarnos de los conocimientos necesarios, con el fin de comprender a la Enfermería como una disciplina científica, que impregna nuestra práctica cotidiana.

Agradecemos especialmente a la coordinadora provincial de la Carrera de Licenciatura en Enfermería, Lic. Olga Genovece quien nos alentó a no bajar los brazos y nos acompañó en todo momento.

A todos los amigos que nos acompañaron y quienes con su amistad nos brindaron el impulso para continuar estudiando.

Por último, y siendo el más importante en nuestras vidas, el Alfa y el Omega, *“a Dios, porque sin Él, nada sería posible”*.

## INDICE

<b>Datos de los Autores</b> .....	<b>I</b>
<b>Agradecimientos</b> .....	<b>II</b>
Prólogo.....	1

### **CAPÍTULO I: El Problema de Investigación.**

---

Planteo y definición del Problema.....	3
Justificación.....	9
Marco Teórico.....	10
Definición conceptual de la variable.....	16
Objetivo General y Específicos.....	17

### **CAPÍTULO II: Diseño Metodológico.**

---

Tipo de Estudio.....	19
Operacionalización de la Variable.....	19
Universo y Muestra.....	20
Fuente, Técnica e Instrumento.....	20
Plan de recolección de datos.....	21
Plan de procesamiento de datos.....	22
Plan de presentación de los datos.....	23
Plan de análisis de los datos.....	28
Gráfica de Gantt.....	29
Tabla de presupuestos.....	30
Bibliografía.....	31

### **ANEXOS**

---

<b>I.</b> Nota de autorización de autoridades de las instituciones.....	35
<b>II.</b> Consentimiento informado.....	36
<b>III.</b> Instrumento de recolección de datos.....	38

**IV.**

Tabla

Matriz.....42

## PRÓLOGO

El Proyecto de Investigación titulado “Motivos de migración en los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de salud”, considera a los enfermeros en carácter de reemplazantes de los tres principales hospitales de la ciudad de San Salvador de Jujuy, con el fin de conocer los motivos que lleva a rechazar ofertas de trabajo en una institución de salud por otra.

Dicho estudio servirá de base a las propuestas para el dialogo y estrategias de superación que beneficie a ambas partes, garantizando una mejora sustancial en la calidad laboral de los colegas, al reducir la intención de migrar. Este trabajo ha sido escrito como parte de los requisitos de graduación en la materia Taller de trabajo Final, propuesto por los asesores, Lic. Mirta Piovano y Lic. Estela Díaz.

La formulación del proyecto se realizó durante los meses de Mayo a Diciembre del 2018, y se prevé la ejecución del mismo durante los meses Noviembre a Diciembre de 2019.

El Proyecto se organiza en dos capítulos:

- Capítulo I: **El Problema de investigación**, incluye la descripción de la problemática mediante la búsqueda de antecedentes, la justificación, el marco teórico donde se desarrollará las bases teóricas que sustentan la investigación, como así también la definición conceptual de la variable en estudio, del cual se desprenden los objetivos del trabajo (general y específicos)
- Capítulo II: **Diseño Metodológico**, describe la metodología que se empleará en el desarrollo del proyecto, el tipo de estudio, la técnica e instrumento a utilizar, la operacionalización de la variable en estudio y las etapas de recolección, procesamiento, presentación y análisis de la información a recopilar.

Además se encuentra disponible las referencias bibliográficas consultadas y en la sección de anexo, las notas de autorización, consentimiento y modelos de tablas matriz, que sirven de respaldo al proyecto.

# CAPITULO I

El problema de  
Investigación.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los trabajadores de salud son el eje fundamental en el funcionamiento de los sistemas de salud. De su adecuada dotación, distribución y competencias, dependerá que un sistema funcione correctamente. La migración del personal de salud es un fenómeno crítico, sobre todo en el contexto actual, donde existen crecientes demandas de la población para acceder a más y mejores servicios de calidad, que se suma el interés de los gobiernos por extender las coberturas universales de salud en todos los países

Según la OPS-OMS (2010) respecto a las Migraciones profesionales refiere: La migración de profesionales de salud está relacionada con la falencia de los mercados laborales en los países pobres y tiende a extraer de éstos los cuadros más jóvenes y calificados, que son los que más fácilmente se insertan en el mercado laboral receptor. (p.3)

La migración de enfermeras produce un déficit de cobertura cuando no se instrumentan reemplazos, lo cual afecta la atención oportuna y de calidad en la población; a estos problemas estructurales del recurso humano de enfermería se suman la escasez de recursos y poca eficiencia administrativa de los sistemas de salud para brindar una atención de salud de calidad, condiciones deficientes para el desarrollo profesional, bajos niveles de remuneración, y empleo inadecuado, inestable y con situaciones que limitan el desarrollo profesional y personal de la enfermera. (Malvarez, 2007, p.13)

La provincia de Jujuy, recibe constantemente inmigrantes desde los países limítrofes en su mayoría provenientes de Bolivia, lo cual incide en la demanda de los sistemas de salud locales en consecuencia los hospitales cabecera de alto nivel de complejidad localizados en la capital, como el Pablo Soria, el Materno Infantil y el San Roque, ven saturados sus servicios, lo cual hace difícil sostener la política institucional basada en la equidad, la solidaridad y la gratuidad.

Con el fin de contextualizar la problemática local y delimitar el campo de acción del presente estudio de investigación, se realizará una breve caracterización de las principales instituciones sanitarias de la capital jujeña.

En primer lugar el hospital Materno Infantil, es de nivel IV de complejidad, según la Estadística Hospitalaria 2016, atiende anualmente a 152.708 pacientes ambulatorios, y un promedio de internaciones de 35 pacientes diarios, los principales servicios que demanda atención son la neonatología y clínica médica pediátrica, según el departamento de Enfermería recibe un promedio de 105 solicitudes para reemplazos por mes, desde los meses de octubre a marzo, siendo cubierta la demanda casi en un 90% con reemplazantes, este personal a veces se ve afectado a cubrir un turno continuo, llegando a veces a trabajar más de 16 horas al día. En este contexto laboral, algunas colegas que trabajan desde hace años como reemplazantes, en servicios de mayor complejidad, refieren estar cansadas de la sobrecarga de trabajo determinada por el ausentismo de las colegas de planta y la cobertura con enfermeras ingresantes sin experiencia en los servicios donde se las designa.

Esta situación se repite en las colegas que trabajan en el Hospital San Roque, institución especializada en el tratamiento y detección de enfermedades infectocontagiosas (Hantavirus, Leishmaniasis, VIH, Tuberculosis, etc.) donde los pacientes tienen un promedio de estadía de 15 días, requiriendo cuidados especiales y contención familiar, algunas enfermeras reemplazantes con mayor antigüedad refieren el interés de cambiar de institución, debido a la sobrecarga de horas de trabajo, lo que provoca conflictos y desorganización en la vida familiar.

En el hospital Pablo Soria, la dotación de enfermeras de planta resulta ser insuficiente, para cubrir la demanda de atención al público, en especial en los servicios de clínica médica adulto, guardia, y salas de post cirugías, las horas de descanso, los francos o compensatorios muchas veces no son respetados por las jefaturas, lo cual conduce al cansancio y agotamiento. En cuanto al ambiente laboral las enfermeras reemplazantes manifiestan, que no existe una fluida comunicación entre colegas de un mismo servicio en sus diferentes turnos, para consensuar la planificación de los cuidados; a lo cual se agrega el trato de indiferencia con la jefatura. Estas situaciones generan un clima de malestar y estrés entre el personal.

En lo posible los servicios se organizan de manera que se distribuya al personal reemplazante en los turnos nocturnos, días feriados y fines de semana, esta situación provoca una constante tensión, en especial en los enfermeros reemplazantes de nuevo ingreso, por el escaso tiempo de adaptación a los diferentes servicios donde deben trabajar, a veces en situaciones de urgencias donde se requiere de un actuar inmediato y de preparación previa, o en los servicios de alta complejidad donde es fundamental el conocimiento y habilidades específicas.

Lo planteado genera conductas frustrantes o poco acogedoras para los enfermeros reemplazantes, interfiriendo en las relaciones interpersonales entre colegas o con los mandos medios.

Por último se ha planteado la forma de contratación a las que se sujetan los enfermeros reemplazantes, según establece la Ley N° 3161/74, las colegas pueden mantener la continuidad laboral, por no más de 3 meses seguidos para un mismo agente con licencia; no obstante si se produjeran vacantes de reemplazo para otro agente de planta permanente podrá continuar reemplazando; de lo contrario una vez cumplido su tiempo de reemplazo, cesa su contrato con la institución, muchos no reciben nuevas ofertas de reemplazos y en otras ocasiones las colegas rechazan la oferta, cuando el departamento de enfermería los requiere nuevamente.

La realidad que viven a diario los reemplazantes en sus ámbitos laborales puede influir en la motivación de estos profesionales, a migrar a otras instituciones de salud, lo cual nos lleva a cuestionarnos:

1. ¿Son las condiciones laborales a las que están expuestos los enfermeros reemplazantes motivo para rechazar nuevas ofertas de trabajo en la misma Institución?
2. ¿El estilo de liderazgo de los Jefes de servicios, pueden ser motivo de la migración de los reemplazantes a otra institución?
3. ¿Es el mobbing, “abuso psicológico” que perciben los reemplazantes, motivo para migrar a otras instituciones?
4. ¿Cuáles son los motivos de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud?

A fin de responder a las preguntas planteadas previamente, se realizó la búsqueda de antecedentes en ámbitos latinoamericanos, nacionales y locales, resultando ser escasos los antecedentes encontrados en el ámbito local, para responder al primer interrogante:

Los autores Quispe L. & Aguirre V. (2009), en su estudio "**Condiciones de Trabajo del Personal de Enfermería de Nuevo ingreso**", concluyen respecto a las condiciones del ambiente físico vivenciado por el personal de nuevo ingreso del hospital Pablo Soria, que no son las adecuadas en un 80% de los encuestados evidenciado sobre todo la presencia de los contaminantes biológicos con un 100% de exposición a los mismos y un 70% de contaminantes físicos. Respecto a la carga de trabajo a la que se someten los mismos refieren en un 60% que se encuentran con sobrecarga de trabajo. En cuanto a la seguridad del puesto de trabajo el 60% coincidió en señalar que es inadecuado por cuanto solo el 20% realiza reemplazos continuos y el acceso a los concursos se limita al 40% de los mismos. Por otro lado, el 96,64% opina que la remuneración no es acorde a las prestaciones y actividades realizadas. Expresando el 100% que el cobro de sueldo no es percibido en tiempo y forma. El 90% de los encuestados consideró que no se les ofrece oportunidad de desarrollo y avance profesional por cuanto el 80% desconoció alguna forma de organización que impulse su desarrollo personal que le brinde capacitación en servicio. Solo el 43,33% se siente integrado al equipo de trabajo y el 76% no percibe reconocimiento de sus colegas, ni de los familiares de los pacientes. Mientras que el 80% se siente discriminado por su condición de reemplazante.

El segundo interrogante, continuando con los antecedentes encontrados, Ribera Olivera M. (2012) en su tesis "**Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de Enfermería; servicio de cirugía del Hospital de clínicas de gestión 2011**", concluye respecto a la existencia de un adecuado liderazgo en los equipos de trabajo, un 53% de las profesionales de enfermería, manifiesta una total disconformidad, en relación a que en sus servicios, no se mantiene una línea de autoridad participativa y de equipo, en tanto 29% atribuye que la responsable del servicio no propicia cambio alguno, y solo un 7% está de acuerdo con la forma de liderazgo de la cual depende. Lo señalado

se debe a la falta de la definición de roles y su seguimiento, la detección de habilidades, talentos y otros, entre los miembros de los equipos por parte de la jefes de los servicios de Cirugías del Hospital de Clínicas, y por ende la retroalimentación y/o compromiso y aliento de los logros alcanzar. Aspecto que desmotiva al personal profesional de Enfermería de estos servicios por la falta de reconocimiento de sus esfuerzos y que repercute en la queja de los usuarios.

Otro estudio encontrado referente a los estilos de liderazgo de Quispe Nuñuvero, J. Y. (2014) **“Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina”**, concluye que el estilo de liderazgo del enfermero jefe del servicio de medicina según la opinión de las enfermeras es “medianamente favorable”. La gran mayoría de los enfermeros tiene una opinión medianamente favorable acerca de las siguientes características del liderazgo en las enfermeras jefes: Empatía, recompensa y la motivación. Según opinión de los enfermeros consideran desfavorable las siguientes características: escucha activa, promover el estímulo intelectual, trabajo en equipo y de la influencia en su trabajo teniendo en cuenta su capacidad resolutive, frecuencia en la supervisión de personal y los valores que presenta su jefe de servicio.

En cuanto al tercer interrogante, el estudio realizado por Juárez García A.; Hernández Mendoza, E. & Ramírez Pérez, A. (2005), **“El Mobbing, un riesgo psicosocial latente en el trabajo de Enfermería”**, infieren que el mobbing se puede generar en todo grupo de trabajo; sin embargo, en el colectivo de enfermería se identifica con especial magnitud, cuando existe el caos organizativo, las fallas en la cadena de mando, los conflictos y ambigüedad de roles, la empatía característica de las enfermeras y la burocracia.

De hecho el grupo de enfermería enfrenta entre otras situaciones, la falta de apoyo social, problemas con los mandos medios, supervisión estricta, conflictos interpersonales en el trabajo, clima social pobre y estrés.

Es importante señalar que aunque tradicionalmente los agresores suelen tener una superioridad jerárquica; en el grupo de enfermería, el acoso psicológico se da en su mayoría de forma horizontal y en los casos de abuso

psicológico, solo una mínima proporción de los compañeros de trabajo apoyan a la víctima. Dicha situación refleja que las enfermeras están siendo víctimas de sus propios compañeros.

El propósito primordial es informar a la comunidad de enfermería del grave problema que representa el fenómeno de Mobbing, y con ello se avanza en un primer momento hacia la búsqueda de alternativas que incidan en éste problema. En la misma medida en la que se genere la conciencia de sus implicaciones a nivel individual y colectivo, se asumirá la responsabilidad de dirigir propuestas e implementar intervenciones para mejorar la salud y la calidad de vida de las enfermeras, del empleado que se trate y de los pacientes, en beneficio de la institución y de la sociedad en general.

Si bien los resultados de los antecedentes previos indicarían que los enfermeros podrían tener como motivo para cambiar de trabajo, las condiciones laborales o el maltrato recibido de sus jefes y compañeros, creemos que estas conclusiones son acotadas para explicar el fenómeno de la “migración” a otras instituciones de salud, en la ciudad de San Salvador de Jujuy.

Por lo expuesto anteriormente es que se pretende responderá la siguiente pregunta de investigación:

#### **DEFINICION DEL PROBLEMA**

*¿Cuáles son los motivos de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante Noviembre y Diciembre de 2019?*

## **JUSTIFICACION**

Si bien los antecedentes encontrados no refieren en forma específica a los motivos que consideran prioritarios en la migración los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud, en la ciudad de San Salvador de Jujuy, no podemos aseverar que se deban a las condiciones laborales, al salario, otras condiciones del entorno laboral, al maltrato con sus pares y superiores, como únicas razones.

En virtud de lo expuesto y de que no existen estudios realizados en el ámbito de la provincia de Jujuy, sobre el tema, se cree conveniente proceder con el estudio, a fin de dar a conocer las razones por el cual se produce dicho fenómeno.

El propósito de la investigación será aportar elementos para el análisis y la toma de decisiones en materia de RRHH de enfermería, a los niveles de conducción y gestión de las instituciones de salud, ya que al conocer los motivos que provocan la migración de los enfermeros reemplazantes, se podría proponer una mesa de diálogo y estrategias de superación que beneficie a ambas partes, garantizando una mejora sustancial en la calidad laboral de los colegas, de manera que reduzca la intención de migrar de las instituciones sanitarias, y por consiguiente asegurándole a los usuarios de los sistemas sanitarios la continuidad en la prestación de los cuidados, un trato adecuado y una pronta recuperación de su estado de salud.

## **MARCO TEORICO**

El estudio del hecho migratorio en las personas, ha suscitado el continuo interés, de los investigadores en todos los tiempos generando inquietud respecto de los motivos o razones que lo provocan.

Para Arango (citado por Tizón García, J. L. et al. 1993), la migración es aquella en la cual el traslado de las personas se realiza de un país a otro, de una región a otra la suficientemente distinta y distante, por un tiempo suficientemente prolongado como para que implique vivir en otro país, y desarrollar en él las actividades de la vida cotidiana. (p.60)

A esta definición podemos sumarle lo que menciona Giménez (2003) en relación a la permanencia, este autor agrega:

La satisfacción de necesidades como un propósito que alienta a las personas a cambiar de lugar de residencia: en este sentido general, una migración es el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en el más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora. (p.20)

En la teoría neoclásica de Ravenstein (citado por Arango, J. 2003) refiere que la principal causa de las migraciones son las disparidades económicas, y el móvil económico predomina entre los motivos de las migraciones, el autor menciona que las leyes malas y opresivas, los fuertes impuestos, el clima adverso, el entorno social y desagradable, y aún la coacción, son elementos productores de corrientes migratorias, pero ninguna de ellas puede compararse en volumen con la que surge del deseo inherente en la mayoría de los hombres a mejorar en el aspecto material.

La mayor parte de las migraciones son de corta distancia, el grueso de los migrantes sólo recorre una distancia corta, y se desplazan a largas distancias generalmente cuando van con preferencia a uno de los grandes centros del comercio o de la industria.

Para Joop, A. (1973) el proceso de migración es muy complejo, un motivo se define generalmente como el deseo de satisfacer ciertas necesidades a través del logro de ciertos objetivos. Respecto a la migración se podría decir que la persona toma la decisión de migrar para lograr un objetivo. (p.4)

Para este autor el volumen y la intensidad de la migración, la dirección y la selectividad son el resultado de una interacción de factores de rechazo y de atracción en el proceso de motivación y de toma de decisión de las personas antes de migrar. (p.3)

En el proceso de evaluación la persona considera la posibilidad de cambiar de lugar de residencia y tomará en cuenta cierta información, según refiere Joop A. (1973) la estructura ecológica, hace mención a la mayor o menor distancia a posibles lugares donde emigrar, la existencia de una adecuada red de transporte, los medios de transporte y su costo. (p.11)

Por otra parte los estudios realizados en Tailandia, por Piotrowski M. & Tong Y. (2002) muestran que factores como el matrimonio, la familia y las obligaciones hacia los padres de edad avanzada, es decir los lazos con la familia de origen como determinantes importantes del retorno, y sus efectos son tan fuertes como los de naturaleza económica. (p.333)

El desarrollo profesional y el ambiente de trabajo son factores motivadores fundamentales en la decisión de migrar, particularmente en el caso de los profesionales de la salud, pues van de la mano con un paradigma educativo y profesional que privilegia una medicina altamente especializada y tecnológica, en establecimientos de alta complejidad y con pobre o nula pertinencia social. (OPS, 2006, p.54)

La OPS- OMS. (2006), ha reconocido el derecho de toda enfermera a emigrar y las posibles consecuencias negativa de la migración sobre la calidad de atención de salud, pero al mismo tiempo ha expresado que condena la práctica de la contratación de enfermeras para países cuyas autoridades no han resuelto la planificación de los recursos humanos y los problemas que son causa de que las enfermeras abandonen la profesión y que las desalientan volver a ella. (p.48)

Continuando con la OPS- OMS (2006) la migración de las enfermeras guarda relación, como mínimo, con uno de los siguientes factores:

- Mejores posibilidades de aprendizaje y de ejercicio profesional,
- Mejor calidad de vida y mejores condiciones salariales y laborales, y
- Seguridad personal.

En la búsqueda del desarrollo y plenitud profesional las enfermeras pueden considerar los movimientos dentro de la profesión, lo que les permite responder a los cambios científicos, tecnológicos, sociales, políticos y económicos modificando o ampliando las funciones, la composición y el número del personal de enfermería para satisfacer necesidades de salud. (CIE, 2010, p.5)

Cuando se refieren a la migración de las enfermeras, por motivos económicos, se considera la precarización de las formas de contratación que son una de las deficiencias más apremiantes que afectan a todo el sector de salud, tanto al público como en el privado.

Entre los factores que impulsan la migración figuran: una remuneración insuficiente, la falta de seguridad y las malas condiciones de vida de los profesionales sanitarios y de sus familias en los países de origen.

Es importante subrayar que además de las consideraciones económicas, las consideraciones profesionales tienen un peso importante en la decisión de migrar de muchos trabajadores en el sector de la salud.

En particular, los migrantes de los países en desarrollo señalan entre las razones que motivan su decisión de abandonar su país la falta de suministros, equipos y material esenciales, la existencia de una carga de trabajo excesiva, la baja motivación del personal y una gestión ineficaz.

Respecto a los sistemas de gestión de los hospitales, Georgopoulos B. S. (1966-1972) refiere que la práctica profesional eficiente requiere que los jefes y los supervisores aseguren el equilibrio entre las restricciones impuestas por la organización y la necesidad personal de autonomía profesional y de la propia expresión de la personalidad. Ni el enfoque autoritario, ni el de las relaciones humanas puras son adecuados para supervisar los departamentos de enfermería. (p. 9-48)

Continuando con el ambiente laboral, para Balderas Pedrero, M. L. (2005) el administrador de los servicios de salud se orienta, a buscar el equilibrio entre la acción y los valores que motivan las conductas humanas, para de esta forma lograr los satisfactores de las necesidades y al mismo tiempo, lograr el objetivo colectivo. (p.66)

Continuando con esta autora el departamento de enfermería de los sistemas públicos siguen dentro del modelo de corte neoclásico como: la rigidez, la mecanización, la extrema normatividad, las rutinas establecidas, la centralización en puestos clave, el manejo de premios y castigos, la vigilancia como medio de control, la baja utilización y desperdicio de recursos que predominan en las instituciones del sector salud y, por lo mismo, en los departamentos de enfermería. (p.74)

Para la enfermera como gerente debe cumplir con los siguientes papeles explicados por Robbins S. (1998):

- a)** Papel Interpersonal. Todo gerente posee el papel de líder, ya que incluye contratar, entrenar, motivar, y disciplinar otros empleados, a este respecto a otros profesionales de enfermería.
- b)** Papel de Información. Los gerentes deben actuar como difusor y vocero para transmitir información a los miembros de la organización.
- c)** Papel de Decisión. El gerente debe ser emprendedor, iniciando y controlando nuevos proyectos que mejorarán el desempeño de su organización o en el caso de enfermería de su servicio o unidad, además, toman las medidas correctivas en respuestas a imprevistos, así como son responsables de disponer y administrar racionalmente los recursos humanos y materiales. Y por último, actúan como negociadores cuando discuten y negocian con otros grupos para obtener ventajas para sus unidades.

Según Silva González, M.; Santos Duran, J.; Rodríguez Jiménez E. & Hernando Rojo, C. (2008), haciendo referencia al trato mencionan que el logro del objetivo de las relaciones interpersonales, es conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo en el ámbito laboral, que se da a través del buen trato y amigabilidad

del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos.

Respecto a las condiciones laborales que enfrenta enfermería a diario, la OIT sugiere revisar el Convenio 149 (1977) donde se establece, en el artículo 6 que el personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes: (a) horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos; (b) descanso semanal; (c) vacaciones anuales pagadas; (d) licencia de educación; (e) licencia de maternidad; (f) licencia de enfermedad; (g) seguridad social.

En general las enfermeras aspiran a poder trabajar en la profesión que estudiaron, desean superarse para ser mejores enfermeras mediante estudios de especialización profesional; en este sentido, entienden lo necesario e importante que es el desarrollo profesional para lograr aspiraciones asociadas a sus proyectos de vida. Entre las que se mencionan las siguientes: ser independiente económicamente, formar una familia, tener estabilidad laboral, tener seguridad previsional y acceso a crédito para el logro de sus metas patrimoniales. (OPS serie 60, 2011; p.21)

Aspiazú E. (2010) señala que:

Durante la década del 90, a partir de las reformas del sistema, se inició un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo para enfermería, que se profundizó con el progresivo aumento de la demanda de servicios de salud, que en el caso de la salud pública no fue acompañado por un incremento del empleo y de la inversión que lo compense. Los principales efectos negativos sobre la calidad del empleo fueron el sobre empleo, la extensión de las jornadas de trabajo, la precarización de las formas de contratación, las remuneraciones variables, la flexibilidad laboral y el empleo no registrado. (p.15)

Esta interrelación entre la falta de personal de enfermería en los sistemas sanitarios y las condiciones laborales, plantea situaciones donde la ocupación

resulta poco atractiva, debido a la enorme carga física y emocional que requiere la intensidad del trabajo los bajos salarios, lo cual impulsa al pluriempleo y al desgaste laboral. (Pereyra, F. & Micha, A. 2015, p.223)

En general, el tipo de inserción en el sector público aparece vinculado a la estabilidad y la formalidad. En efecto, la problemática de la precariedad contractual surge con más fuerza en el sector privado, especialmente en empresas pequeñas, y vinculada al trabajo no registrado. Si bien ha sido observado que en el sector público existen formas precarizadas de contratación, los regímenes de contratación sin relación de dependencia, efectivizados por medio de locaciones de servicio o bien como locaciones de obra. (Pereyra, F. & Micha, A. 2015, p.229)

En el caso de los enfermeros que trabajan en la provincia de Jujuy, dentro de la gran heterogeneidad en las modalidades de contratación, las tres formas principales son: la planta permanente del Estado, que otorga garantía de estabilidad en los cargos, a los que se accede por concurso; contratos de locación de servicios, o de obra; transitorio y reemplazante, los enfermeros contratados como reemplazantes y constituyen alternativas de solución ante la falta de profesionales de enfermería en el sector de la salud, para cubrir diferentes necesidades de los servicios públicos. (Ley 3161/74 estatuto para el personal de la administración pública de la provincia de Jujuy)

Bajo la normativa establecida en la Ley 3161/74, del estatuto para el personal de la administración pública de la provincia de Jujuy, se establecen los derechos, deberes y beneficios de los trabajadores públicos en su relación con el Estado como empleador, desde el acceso al cargo hasta la finalización de la relación contractual, esta normativa rige para los enfermeros que prestan servicios en dependencia del Ministerio de salud de la provincia.

En el Artículo 12 se refiere al: personal reemplazante... aquél que, por ausencia del titular, se designa en el cargo por razones de servicios o necesidad. El sueldo será el que corresponda al titular reemplazado.

Y el Art. 13º: el personal reemplazante cesará en sus funciones, cuando el titular se reintegre a sus tareas o se produzca la vacante del cargo.

Los enfermeros reemplazantes gozan de cobertura y seguros de salud, mientras dura su reemplazo, finalizado el mismo queda sin cobertura de salud.

## **DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE**

Para conceptualizar la variable motivos de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud, las autoras se posicionan en Joop, A. (1973), quien refiere que el proceso de migración es muy complejo, y un motivo se define generalmente como *“El deseo de satisfacer ciertas necesidades a través del logro de ciertos objetivos”*. Respecto a la migración se podría decir que *“Es la persona toma la decisión de migrar para lograr un objetivo”*.

Se tomará lo analizado por las autoras Pereyra, F. & Micha, A. (2016); Aspiazú, E. (2010) y el Estatuto Provincial Ley 3161/74 respecto a la dimensión:

- **INSERCIÓN LABORAL**: Oferta de reemplazos, tiempo de duración de reemplazos y acceso a concurso para planta permanente.

Se considerará lo expresado por la OIT (1997), en el convenio 149 y de la Ley 3161/74 del estatuto provincial, respecto a la dimensión:

- **REMUNERACIÓN**: Adecuada al cargo y función reemplazada, tiempo de espera para el cobro del salario.

Se considerará lo expresado por la OIT en el Convenio 149 (1977) para la dimensión:

- **CARGA DE TRABAJO**: Cantidad de pacientes a cargo; doble turno, complejidad en las tareas, funciones no inherentes a enfermería.

Se considerarán a lo expresado por los autores Silva González, M. et al (2008) y Georgopoulus, B. S. (1972), respecto a la dimensión:

- RELACIÓN CON EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN: Trato, reconocimiento (capacidades) y oportunidades de crecimiento personal.

Se considerará a los autores Piotrowski, M. & Tong, Y. (2002) y Joop, A. (1973) respecto a las dimensiones:

- CARGA DE FAMILIA: Hijos y/ o padres, u otro familiar a cargo del enfermero.
- LUGAR DE RESIDENCIA: Distancia, accesibilidad y transporte.

## **OBJETIVO GENERAL**

Conocer los motivos de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante Noviembre y Diciembre de 2019.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Conocer si la inserción laboral es motivo de migración de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de Salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante el periodo Noviembre / Diciembre de 2019.
- Describir si la remuneración es motivo de migración de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de Salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante el periodo Noviembre / Diciembre de 2019.
- Conocer si la carga de trabajo es motivo de migración de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de Salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante el periodo Noviembre / Diciembre de 2019.
- Identificar si la relación con el personal de conducción es motivo de migración de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de Salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante el periodo Noviembre / Diciembre de 2019.
- Conocer si la carga de familia es motivo de migración de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de Salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante el periodo Noviembre / Diciembre de 2019.

- Identificar si el lugar de residencia es motivo de migración de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de Salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante el periodo Noviembre / Diciembre de 2019.

# CAPITULO II

## El Diseño

# Metodológico.

## TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación será de tipo cuantitativa, y el estudio elegido para dar respuesta al problema y sus objetivos de tipo descriptivo de corte transversal.

- **Descriptivo:** lo que permite determinar la frecuencia con la que se presentan las características de una determinada población, en este caso será el Motivo de migración en los enfermeros reemplazantes.
- **Transversal:** se estudiarán mediante la observación y la indagación, de los Motivos de migración en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo, de Nov. / Dic. de 2019, para aplicar la cédula de entrevista.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVOS de migración desde las instituciones de salud de los enfermeros reemplazantes.	INSERCIÓN LABORAL.	• Oferta de reemplazos.
		• Tiempo de duración de reemplazos.
		• Acceso a concurso para Planta Permanente.
	REMUNERACIÓN.	• Adecuada al cargo y función.
		• Tiempo de espera para cobro del salario.
	CARGA DE	• Cantidad de pacientes a cargo.

	<b>TRABAJO.</b>	• Doble turno.
		• Complejidad de las tareas.
		• Funciones no inherentes a enfermería.
	<b>RELACIÓN CON EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN.</b>	• Buen trato laboral.
		• Reconocimiento.
		• Oportunidades.
	<b>CARGA DE FAMILIA.</b>	• Abuelos, padres, hijos u otros.
	<b>LUGAR DE RESIDENCIA.</b>	• Distancia del lugar de trabajo.
		• Accesibilidad y transporte.
		• Otros.

## **UNIVERSO Y MUESTRA**

El universo de estudio estará conformada por los enfermeros reemplazantes de las tres instituciones de salud de la ciudad de San Salvador de Jujuy, (Hospital Pablo Soria, Materno Infantil y San Roque) aproximadamente 15 enfermeros de cada institución (45 aproximadamente).

Para su selección se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

### **Inclusión:**

- Enfermeros reemplazantes, que hayan realizado al menos un reemplazo en alguna de las instituciones de salud que contempla el presente proyecto.
- Enfermeros reemplazantes que rechazaron la continuidad de un nuevo ofrecimiento de reemplazo en la misma institución de salud, durante el periodo Noviembre / Diciembre 2019.

### **Exclusión:**

- Aquellos enfermeros reemplazantes con continuidad laboral en la misma institución de salud y que se pueda constatar dicha continuidad.

El tamaño de la población en estudio es finito, que pueden ser físicamente listados, por lo cual, no se utilizará muestra. Se confeccionará un listado, el mismo comprenderá a los enfermeros reemplazantes, que “no aceptaron” realizar nuevamente reemplazos en la misma institución de salud, durante el periodo Noviembre a Diciembre 2019.

Los listados se confeccionaran en anuencia y colaboración con el Departamento de Enfermería y de RRHH en cada institución de salud.

## **FUENTE, TECNICA E INSTRUMENTO**

Fuente: El proyecto prevé que la recolección de datos sea primaria es decir que la información se obtendrá directamente de la población en estudio (enfermeros reemplazantes) mediante el contacto directo de los propios sujetos investigados.

Técnica: Se realizará la recolección de los datos mediante la encuesta.

Instrumento: La modalidad a aplicar en este estudio, se hará por medio de una cédula de entrevista, conteniendo preguntas estructuradas y semi estructuradas.

## **PLANES**

### **I. Plan de Recolección de Datos.**

Para llevar a cabo el proyecto de investigación se presentarán notas a los directivos de las tres instituciones de salud, de la ciudad de San Salvador de Jujuy (Comisión Directiva de cada Hospital) y por su intermedio al departamento de Enfermería, solicitando autorización para obtener un listado del personal de enfermería reemplazante que durante noviembre a diciembre de 2019, manifestaron negativamente la intención de aceptar ofrecimientos de reemplazos en dicho periodo de tiempo en cada una de las instituciones de salud, contempladas para éste estudio (*Ver anexo I*).

Posterior a la autorización por parte de los directivos, se interiorizará y solicitará al servicio de RRHH de cada hospital, la colaboración en la confección de los listados de enfermeros reemplazantes que “rechazaron nuevas ofertas de reemplazos” para la elaboración de una base con datos personales, dicha lista constituirá la población de estudio, para el proyecto de investigación, lo cual posibilitará tener contacto entre el investigador y los encuestados

Se realizará previa a la entrevista, el consentimiento informado (*Ver anexo II*) y se socializará a los entrevistados los objetivos y la temática de la

investigación luego se acordará un día y horario para la realización de la entrevista, la misma será pactada a durar entre 15 a 20 minutos, se realizará durante el mes de Noviembre / Diciembre/19, podrá extenderse en caso de ser necesario a la primera semana de enero de 2020.

### **Consideraciones éticas:**

Se pretende respetar y proteger los siguientes aspectos éticos:

- Autodeterminación.
- Intimidad.
- Confidencialidad.

El instrumento de recolección de datos será mediante una encuesta con preguntas abiertas y cerradas, diseñado por las autoras del proyecto de investigación, donde se utilizarán las mismas preguntas para todos, los entrevistados, para lo cual se tendrá en cuenta la variable en estudio, las dimensiones como los objetivos planteados (*Ver anexo III*).

## **II. Plan de Procesamiento de Datos.**

El procesamiento de datos se realizará durante la última semana de Diciembre y primera de enero de 2020, una vez finalizado el proceso de recolección de datos. Se ordenarán, transcribirán y procesarán los resultados obtenidos, la información será mostrada en una tabla maestra o general (*Ver anexo IV*), para lo cual se trabaja con el software Windows 10, utilizando planillas en Excel, como así también la obtención de las frecuencias porcentuales absolutas de cada dimensión y categoría correspondiente a la variable en estudio.

En dichas tablas se consignará a cada uno de los sujetos, donde se agruparán teniendo en cuenta las dimensiones estudiadas, y se procederá a construir la Tabla Matriz.

### **Categorización de los datos:**

- a) Para la dimensión **inserción laboral**, que posee tres indicadores, se considerará: Motivo de migración: la mayoría de las respuestas que indican “SI” debido al tiempo de duración y menor oferta de reemplazos, como la dificultad en el acceso a concurso para planta permanente.

- b) Para la dimensión **remuneración**, que posee dos indicadores, se considerará como: Motivo de migración, la mayoría de respuestas que indiquen “**SI**” el tiempo de espera para el cobro del sueldo, y aquellas respuestas que indiquen que la remuneración percibida no es acorde al cargo y función.
- c) Para la dimensión **carga de trabajo**, que posee tres indicadores se considerará como Motivo de migración, la mayoría de las respuestas que indiquen “**SI**” mayor cantidad de pacientes asignados, doble turno trabajado y la realización de tareas no específicas para enfermería.
- d) Para la dimensión **relación con el personal de conducción**, se considerará Motivo de migración, la mayoría de respuestas positivas, que consideren un mal trato, y especifique, la falta de reconocimiento y de oportunidades.
- e) Para la dimensión **compromiso familiares**, que posee un solo indicador, se analizarán conjuntamente con la sub dimensión lugar de residencia, y se considerará, Motivo de migración, las respuestas positivas que refieran la carga de familia y la distancia al lugar de trabajo.

### III. Plan de Presentación de Datos.

La presentación de los datos se realizará en las últimas semanas del mes de Enero del año 2020; a través de las tablas estadísticas de frecuencia y porcentaje, de entrada simple, donde se esquematizará la información del procesamiento y categorización de los datos.

Las tablas se diferenciarán según los datos personales de los encuestados, tales como: edad, género. Se presentarán también las dimensiones de la variable correspondientes a:

- Inserción laboral.
- Remuneración.
- Carga de trabajo.
- Relación con el personal de conducción.
- Carga de familia.
- Lugar de residencia.

Se utilizarán tablas de frecuencia (absolutas y relativas porcentuales) y gráficos de barras, tortas, etc. A su vez se determinará porcentajes de los indicadores de la encuesta, por medio de gráficos estadísticos.

**TABLA A:** Distribución por edad según el género de los enfermeros reemplazantes de las instituciones de salud, en la ciudad de San Salvador de Jujuy, durante Noviembre a Diciembre de 2019. (A modo de ejemplo).

GÉNERO/ EDAD	FEMENINO		MASCULINO	
	FR	%	FR	%
20 a 30 años.				
31 a 40 años.				
41 a 50 años.				
Más de 50 años.				
<b>TOTAL</b>				

**Fuente:** Cédula de entrevista.

**TABLA 1:** La inserción laboral como motivo de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud, en la ciudad de San Salvador de Jujuy durante Noviembre a Diciembre 2019. (A modo de ejemplo).

INSERCIÓN LABORAL	SI		NO	
	F	%	F	%
Tiempo que dura el reemplazo.				
Menor Ofertas de reemplazos.				
Dificultad para concursar a planta permanente.				
<b>TOTAL</b>				

**Fuente:** Cédula de entrevista.

**TABLA 2:** La Remuneración como motivo de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud en la ciudad de San Salvador de Jujuy durante Noviembre a Diciembre 2019. (A modo de ejemplo).

REMUNERACIÓN	SI		NO	
	F	%	F	%
Tiempo de espera para cobro del sueldo.				
Salario inadecuado a la función y cargo.				
<b>TOTAL</b>				

**Fuente:** Cédula de entrevista.

**TABLA 3:** La Carga de trabajo, como motivo de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud en la ciudad de San Salvador de Jujuy durante Noviembre a Diciembre 2019. (A modo de ejemplo).

CARGA DE TRABAJO	SI	NO
------------------	----	----

	FR	%	FR	%
Mayor cantidad de pacientes asignados.				
Doble turno trabajado.				
Complejidad en las tareas.				
Tareas no inherentes a enfermería.				
<b>TOTAL</b>				

**Fuente:** Cédula de entrevista.

**TABLA 4:** La Relación con el personal de conducción, como motivo de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud en la ciudad de San Salvador de Jujuy durante Noviembre a Diciembre 2019. (A modo de ejemplo).

RELACIÓN CON EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN	SI		NO	
	FR	%	FR	%
Buen trato laboral.				
Reconocimiento de horas extras.				
Reconocimiento de capacidades personales.				
Permisos para realizar especializaciones y/o cursos.				
<b>TOTAL</b>				

**Fuente:** Cédula de entrevista.

**TABLA 5:** La carga familiar como motivo de migración de los enfermeros reemplazantes de las instituciones de salud en la ciudad de San Salvador de Jujuy durante Noviembre a Diciembre 2019. (A modo de ejemplo).

CARGA FAMILIAR	SI		NO	
	FR	%	FR	%
Abuelos.				
Padres.				
Hijos.				
Otros.				
<b>TOTAL</b>				

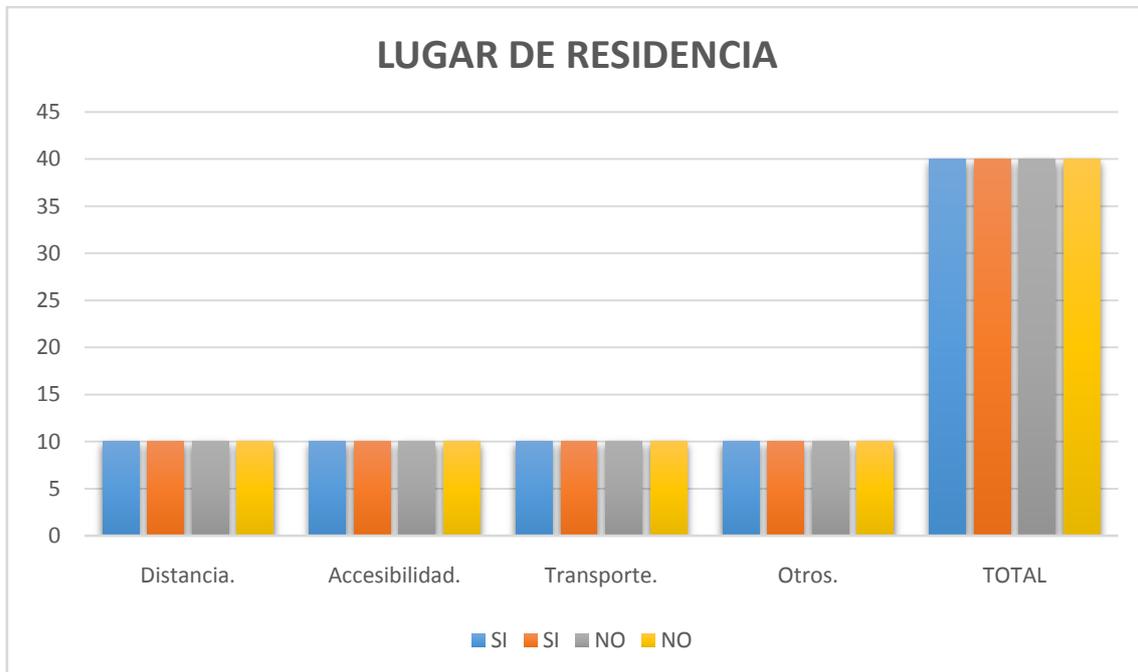
**Fuente:** Cédula de entrevista.

**TABLA 6:** El lugar de residencia, como motivo de migración de los enfermeros reemplazantes de las instituciones de salud en la ciudad de San Salvador de Jujuy durante Noviembre a Diciembre 2019. (A modo de ejemplo).

LUGAR DE RESIDENCIA	SI		NO	
	FR	%	FR	%
Distancia.				
Accesibilidad.				
Transporte.				
Otros.				
<b>TOTAL</b>				

**Fuente:** Cédula de entrevista.

**GRAFICA 6:** Motivo de migración de los enfermeros reemplazantes según el lugar de residencia.



**Fuente:** Tabla 6.

#### IV. Plan de Análisis de Datos.

El análisis de los datos se realizará en la última semana de Enero y primera de Febrero del año 2020, mediante la aplicación de la estadística descriptiva, en la que se comparará toda la información obtenida, luego del procesamiento de los datos se analizará todas las repercusiones positivas y negativas, como motivos de migración, de los enfermeros reemplazantes.

El programa informático para el análisis de los resultados será realizado en Microsoft Office Excel 2013, y volcado en Tabla Matriz para su mejor lectura (*Ver anexo IV*).

La estadística descriptiva, arrojará datos relevantes para los investigadores y también para quienes utilicen la investigación realizada para trabajos futuros.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### GRÁFICO DE GANTT

ACTIVIDADES	PERIODO 2019																							
	OCT.				NOV.				DIC.				ENE.				FEB.				MAR.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión del proyecto.	X	X	X																					
Notas, permisos y consentimientos.				X	X	X																		
Recolección de datos.					X	X	X	X	X	X	X													



Computadora.			
<b>GASTOS VARIOS</b>			
Refrigerio.		\$1.500	\$3.000
Imprevistos.		\$1.000	\$1.000
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>\$ 9.600</b>

El Proyecto será financiado por las investigadoras. La erogación prevista asciende a nueve mil seiscientos pesos, \$9.600,0.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, J. (1985). *Las Leyes de las Migraciones de E.G. Ravenstein, cien años después*. Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS) N° 32.pp 7-26. Disponible en: <http://www.pensamientocritico.org/joara1111.htm>
- Aspiazú, E. (2010). *Los conflictos laborales en la salud pública en Argentina. En Trabajo, ocupación y empleo. Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*. Serie Estudios N° 9, Buenos Aires. MTEySS. Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/28%20DOSSIER%2002%20ASPIAZU%20ELI%20ANA%20Enfermeras.pdf>
- Aspiazu, E. (2014). La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Quilmes.
- Balderas Pedrero, M. L. (2005). *Administración de los servicios de Enfermería*. Sexta edición. Ed. Mc. Graw Interamericana de España. México.
- Consejo Internacional de Enfermeras (2006). *Declaración de Posición - Permanencia, transferencia y migración de las enfermera.*, disponible en <http://www.icn.ch/psretentionsp.htm>, consultado el 14/11/06, 22:13 h. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4107/Quispe\\_%F1j.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4107/Quispe_%F1j.pdf?sequence=1)
- Georgopoulos, B. S. (1972). *The hospital as an organization and problem-solving system* In Georgopoulos, B S, editor *Organization research on health institutions*. Ann Arbor, Mich. Institute for Social Research, (p.p. 9-48).
- Giménez Romero, C. (2003). *Qué es la inmigración. Problema y oportunidad. Cómo lograr la integración de los inmigrantes Multiculturalismo o interculturalismo*. R. B. A. Integral. Barcelona. (p. 20) Disponible en: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/4270-9769-1-SM.pdf>
- Joop, A. (1973). *El marco teórico de la migración interna*. CeSPO. CELADE Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/32041/D-00581.00\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/32041/D-00581.00_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Juárez-García, A.; Hernández- Mendoza, E.; Ramírez- Pérez, A. (2005). *El Mobbing, un riesgo psicosocial latente en el trabajo de Enfermería*. Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2005/eim053f.pdf>
- VIII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de salud. (5 y 6 de octubre 2006). *La migración del personal de salud en la región de las Américas, situación, perspectivas y sugerencias para la acción*. Colonia del Sacramento, Uruguay, Septiembre 2006, Ministerio de Salud de Uruguay. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. Documento de Trabajo. Recuperado en: [http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HR/7conf\\_iberamer\\_migracion.pdf](http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HR/7conf_iberamer_migracion.pdf),

- León, A. M. (2005). *Teorías conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia. Trabajo Social No. 7. (p.p. 59-76). Recuperado de: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/4270-9769-1-SM.pdf>
- Ley 3161/74 (2012) *Estatuto para el personal de la administración pública de la Provincia de Jujuy*. Texto actualizado a 2012. Disponible en: <https://www.justiciajujuy.gov.ar/justiciajujuy/images/stories/file/Codigos/empleado-publico.pdf>
- Maceira D, y Cejas, C. (2010). *Recursos humanos en salud: Una agenda para el gobierno nacional*. Buenos Aires: CIPPEC [citado 10 jul 2015]. Disponible en: <http://goo.gl/YcaJAh>.
- Maceira, D. y Cejas, C. (2010). *Recursos humanos en salud. Una agenda para el gobierno nacional. Documento de Políticas Públicas*, Recomendación N° 82, Programa de Salud, Área de Desarrollo Social, Buenos Aires: CIPPEC.
- Malvárez S. y Castrillón M.C. (2005). *Panorama de la Fuerza de Trabajo en Enfermería en América Latina*. Washington, D.C.: OPS. Disponible en: <http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>.
- Massey, D. S.; Arango, J.; Graeme H.; Kouaouci, A.; Pellegrino, A. & Taylor, E. (1998). *Worlds in motion: understanding international migration and the end of the Millenium*. Oxford, Clarendon Press.
- Novick, M. (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*. Washington, D.C.: OPS.
- Novick, M. y Galín, P. (2003). *Flexibilidad del mercado de trabajo y precarización del empleo. El caso del sector salud. Observatorio de RRHH en Salud en Argentina. Información estratégica para la toma de decisiones*. Buenos Aires: OPS/OMS.
- OIM (2013). Disponible en: [http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2013\\_sp.pdf](http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2013_sp.pdf)
- OIT (1977). *Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería*. (Entrada en vigor: 11 julio 1979)Adopción: Ginebra, 63ª reunión CIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1>
- OMS-OPS, Comunidad Europea, Observatorio social del Ecuador y la Escuela Andaluza de salud pública .Disponible en: [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/instrumentos\\_migracion.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/instrumentos_migracion.pdf)
- OPS (2006). *Migración de recursos humanos en salud*. Estudio Subregión Andina / Organización Panamericana de la Salud, Red Andina de Asociaciones de Facultades y Escuelas de Medicina.-- Lima: Organización Panamericana de la Salud.
- Organización Panamericana de la Salud (2012). *Salud Migración de Enfermeras de América Latina Área de Sistemas de Salud basados en la Atención Primaria de: Área de América Central, México y el Caribe Latino* Washington, D.C. Serie Recursos Humanos para la

- Salud N° 61. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/nursing-migracion-acentral-mex-caribe-2012.pdf>
- Pereyra, F. & Micha, A. (2015). Ocupaciones del cuidado y condiciones laborales: el caso de la enfermería en el área metropolitana de Buenos Aires. 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/731/73146051006.pdf>
- Piotrowski, M. & Tong, Y. (2002). *Economic and non economic determinants of return migration: evidence from rural Thailand*. Population (english edition) (p.p. 333 - 348)
- Piotrowski, M. & Tong, Y. (2010). *Los determinantes económicos y no económicos de las migraciones de retorno en la Tailandia rural*. *Population*., Vol. 65, N°. 2,(p. 361-378) Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3756711>
- Quispe Nuñuvero, J. Y. (2015). *Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
- Quispe, L., & Aguirre, V. (2009). *Condiciones de Trabajo del Personal de Enfermería de Nuevo ingreso*. (Tesis de grado) UNC. S.S. de Jujuy. Disponible en: [http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/aguiar\\_a\\_virginia.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/aguiar_a_virginia.pdf)
- Ribera Olivera, M. (2012). *Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de Enfermería; servicio de cirugía del Hospital de clínicas de gestión 2011*. (Tesis de maestría médico quirúrgica) Universidad Mayor San Andrés. La Paz. Bolivia. Disponible en: <http://bibliotecadigital.umsa.bo:8080/rddu/bitstream/123456789/3996/1/T-PG-779.pdf>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica*. 13 Ed. Pearson Educations. México. Disponible en: <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a->
- Siantz, M.L. & Malvárez, S. (2008). *Migration of Nurses: A Latin American Perspective*. OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing 2008; 13 (2). Disponible en: [www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/Tab/eofContents/vol132008/No2May08/LatinAmericanPerspective.aspx](http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/Tab/eofContents/vol132008/No2May08/LatinAmericanPerspective.aspx).
- Silva González, M., Santos Duran, J., Rodríguez Jiménez, E., Hernando Rojo, C. (2008) *Las Relaciones Humanas en la empresa*. España: Artedis, S.L.L Disponible en: <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100019660>
- Tizón García, J. L. et al. (1993). *Migraciones y Salud Mental*. Promociones y publicaciones Universitarias PPU. Barcelona. Martínez de Pisón, José (s/f): "Inmigración. Aproximación a sus aspectos generales". Universidad de la Rioja. España. Disponible en: <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/DialnetTeoriasYConceptosAsociadosAlEstudioDeLaSMigracione-4391739.pdf>

# ANEXOS.

**ANEXO I. NOTA DE AUTORIZACION.**



2018 - 'Año del Centenario de la Reforma Universitaria'

San Salvador de Jujuy, Octubre de 2019.

**A LA COMISIÓN DIRECTIVA DEL..**

.....

**S...../.....D:**

Las que suscriben alumnas del último año de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, (modalidad a distancia) tienen el agrado de dirigirse a Ud/s. a efecto de solicitarle “autorización” para acceder a los datos del personal de enfermería reemplazante, que durante los meses de noviembre/ diciembre del corriente año, refieran Negativamente, realizar reemplazo en dicha institución.

El presente pedido obedece a que los datos proporcionados se utilizarán para el Proyecto de Tesis sobre los **Motivos de migración** de los enfermeros reemplazantes, desde las instituciones de salud. El estudio pretende “*Conocer qué intereses motivan a los enfermeros para la movilidad del lugar de trabajo de los hospitales cabecera de provincia*”, para lo cual se procederá a aplicar una encuesta en modalidad entrevista personalizada, por lo que requerimos de su autorización y por su intermedio dirigimos al área de RRHH, para el acceso a los listados de los enfermeros reemplazantes, en su institución.

Sin otro particular saludamos a Ud/s. con atenta consideración.

.....  
BURGOS, María Andrea.  
[andyburgos73@hotmail.com](mailto:andyburgos73@hotmail.com)  
Cel. 351 – 7613675

.....  
VICTORIA MOLINA, Sonia E.  
[evevm02@gmail.com](mailto:evevm02@gmail.com)  
Cel. 388 - 5812945

.....  
Lic. Olga Genovece.

## ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO.



2018 - 'Año del Centenario de la Reforma Universitaria'

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

*LEA la siguiente información para estar seguro/a que comprende perfectamente el objetivo de este estudio que se realizará, y firme en caso de que esté de acuerdo de participar en el estudio:*

De manera resumida, el presente informe pretende conocer los “Motivos de migración de los enfermeros reemplazantes desde las instituciones de salud de la ciudad de San Salvador de Jujuy”; los resultados que este estudio arroje pueden llamar a la reflexión de las autoridades sanitarias donde se lleva a cabo la investigación, para lograr una mejora sustancial en la calidad de vida de los colegas, de manera que reduzca la intención de migrar de las instituciones sanitarias, y por consiguiente asegurándole a los usuarios de los sistemas sanitarios la continuidad en la prestación de los cuidados. Además aportará a sustentar las investigaciones futuras relacionadas con la migración de los enfermeros.

**PROCEDIMIENTOS:** Para realizar este estudio se necesitará de su colaboración, brindando información que se utilizará para obtener los resultados que servirán para la enfermería y para investigaciones futuras.

**BENEFICIOS:** No recibirá ningún beneficio directo por el hecho de participar en el estudio, ya que los resultados tendrán un interés científico. No obstante, en el caso que los datos pudieran proporcionarle un potencial beneficio con respecto a la temática, le serán comunicados siempre que con anterioridad no hubiera manifestado por escrito el deseo de no recibir este tipo de información.

**GASTOS:** Los gastos serán totalmente asumidos por las partes implicadas en el estudio y, como participante del estudio, no tiene ninguna responsabilidad en este hecho.

**CONFIDENCIALIDAD:** Se garantiza la confidencialidad, eso quiere decir que siempre se guardará el anonimato de los informantes. Por eso los resultados del estudio se almacenarán en archivos específicos creados especialmente para

este fin y estarán protegidos con las medidas de seguridad exigidas en la legislación vigente. Los resultados obtenidos podrán ser consultados por las investigadoras del estudio y ser publicados en un informe de investigación sin que consten los datos personales de las personas que colaboraron con el mismo.

Con la firma de esta hoja de consentimiento, da su permiso para participar en este estudio.

**CONSENTIMIENTO:** Después de haber leído y comprendido el objetivo del estudio, y haber resuelto las dudas que tenía, doy mi conformidad para participar en él.

LUGAR Y FECHA ..... de.....de 2019.

.....  
Firma del participante.

.....  
Firma de las investigadoras.

### ANEXO III. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.



2018 - 'Año del Centenario de la Reforma Universitaria'

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente cuestionario, es un instrumento que tiene como propósito desarrollar información sobre los “Motivos de migración, de los Enfermeros reemplazantes de las instituciones de salud de la Ciudad de San Salvador de Jujuy”.

La información que Ud. brinde será valiosa para la realización de este trabajo; la misma reviste carácter de confidencialidad y es anónima. Consta de preguntas cerradas y opciones múltiples.

***INSTRUCTIVO: Responda y marque con una “X” las respuestas que considere según su criterio. Puede marcar más de una opción.***

#### CUESTIONARIO

Nº de encuesta: .....

#### A. DATOS PERSONALES

##### **a- Edad:**

- 20 – 30 Años.
- 31 – 40 Años.
- 41 – 50 Años.
- Más de 50 Años.

##### **b- Genero:**

- Masculino.
- Femenino.

DIMENSION INSERCIÓN LABORAL

1) ***¿El tiempo que duran sus reemplazos, resulta ser motivo de migrar a otra institución de salud?***

SI.

NO.

¿Porque?.....

.....

2) ***¿La poca oferta que recibe de reemplazos, fue motivo de migrar a otras instituciones de salud?***

SI.

NO.

¿Porque?.....

.....

3) ***¿La dificultad para acceder a concurso a planta permanente, resulta ser un motivo de migrar a otra institución?***

SI.

NO.

¿Porque?.....

.....

DIMENSION REMUNERACION

4) ***¿Es el tiempo de espera para el cobro de su salario, es motivo para migrar a otra institución?***

SI.

NO.

¿Porque?.....

.....

**5) ¿Considera que el salario percibido fue el adecuado al cargo y función reemplazada?**

SI.

NO.

¿Porque?.....

.....

**6) ¿Esto resultó ser motivo de migración a otra institución de salud?**

SI.

NO.

¿Porque?.....

.....

#### DIMENSION CARGA DE TRABAJO

**7) ¿La carga de trabajo resulta ser motivo de migración a otra institución de salud?**

SI.

NO.

Especifique:

**a) Por la mayor cantidad de pacientes asignados.**

SI.

NO.

**b) Por la cantidad de horas trabajadas extras.**

SI.

NO.

**c) Por la complejidad en las tareas.**

SI.

NO.

**d) Por las funciones no inherentes a enfermería.**

SI.

NO.

DIMENSION RELACION CON EL PERSONAL

**8) ¿Recibió un buen trato laboral de parte del personal de conducción, mientras duró su reemplazo?**

- SI.
- NO.

Especifique si recibió reconocimiento en:

**a) Horas extras trabajadas.**

- SI.
- NO.

**b) Las capacidades personales.**

- SI.
- NO.

Especifique si recibió oportunidades de:

**c) Permisos para realizar especializaciones o cursos.**

- SI.
- NO.

CARGA DE FAMILIA

**9) ¿Qué familiar a cargo fue motivo de migración a otra inst. de salud?**

- ABUELOS.
- PADRES.
- HIJOS.
- OTROS.

DIMENSION LUGAR DE RESIDENCIA

**10) Respecto al lugar de su residencia indique cual/es de las siguientes opciones considera motivo de migración a otra institución de salud.**

- DISTANCIA AL LUGAR DE TRABAJO.
- ACCESIBILIDAD.
- TRANSPORTE.
- OTROS.

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

MOTIVOS																													
N°	DATOS PERSONALES				INSERCIÓN LABORAL				REMUNERACIÓN				CARGA DE TRABAJO				RELACION CON EL PERSONAL				CARGA DE FAMILIA				LUGAR DE RESIDENCIA				
	a		b		1	2	3	4	5	6	7	7a	7b	7c	7d	8	8a	8b	8c	9				10					
	20-30	31-40	41-50	+50	M	F	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	1	2	3	4	1	2	3	4	
1																													
2																													
3																													
4																													
5																													
6																													
7																													
8																													
9																													
10																													
....																													
....																													
45																													
TOT																													