

Caracterización de los principales factores que influyen en la deserción laboral del personal asistencial de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia



Caracterización de los principales factores que influyen en la deserción laboral del personal asistencial de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia

Karen Dayan Echavarría Martínez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Caracterización de los principales factores que influyen en la deserción laboral del personal asistencial de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia

Caracterización de los principales factores que influyen en la deserción laboral del personal asistencial de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia

Karen Dayan Echavarría Martínez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de psicóloga

Asesor

Juan María Ramírez Vélez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

mayo de 2022

Dedicatoria

El presente trabajo de grado quiero dedicarlo principalmente a Dios, por haberme otorgado la oportunidad de disfrutar todo este proceso de formación profesional y llevarme hasta este término en mi preparación como psicóloga.

También quiero dedicarlo a mi familia, reconozco que esto también fue posible por el apoyo y acompañamiento de ellos, ya que han fomentado en mí valores de disciplina, humildad, esfuerzo y perseverancia. además, a los auxiliares de enfermería que participaron de manera voluntaria y con toda la disposición de contribuir al desarrollo de esta investigación, los autores y asesor del proyecto de grado por el compromiso, comprensión, dedicación y esfuerzo el cual está plasmado en el desarrollo de este escrito.

Agradecimientos

Antes que todo quiero agradecerle a mi madre, Yesika Martínez Santamaria, por darme la vida, por inculcarme a Dios y valiosos valores, porque con su ejemplo de superación personal y profesional, se volvió mi mayor motivación y fuerza para sacar adelante cualquier proyecto personal y académico adelante, me agradezco a mí, por creer en mí misma, mis capacidades, mis virtudes y competencias, que me ayudaron a darle continuidad con disciplina a todo este proceso.

Agradezco a todas aquellas personas que directa o indirectamente aportaron positivamente a mi proceso formativo, entre ellos están mis docentes, compañeros y muy especialmente a mi familia, quienes me brindaron la confianza y paciencia para guiar mi vivir día a día con un propósito de superación personal enmarcado en valores humanos y familiares.

Contenido

Introducción	10
Resumen	11
Abstract	12
Planteamiento del Problema	13
Descripción del problema	13
Formulación del problema	19
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Justificación	21
Antecedentes artículos salud y psicología organizacional	24
Marco Referencial	28
Marco Teórico	28
Deserción Laboral	28
Diseño Metodológico	39
Enfoque	39
Tipo de investigación	39
Población	40
Muestra	40

	6
Criterios de Selección de Muestra	40
Técnicas e instrumentos	41
Encuesta de Caracterización.	41
Entrevista Semiestructurada	41
Procedimiento	45
Consideraciones Éticas	46
Análisis e interpretación de Resultados	48
Resultados	67
Conclusiones	69
Referencias	74
Anexos	76

Lista de Tablas

Tabla 1	45
Tabla 2	48
Tabla 3	50

Lista de Figuras

Figura 1	15
Figura 2	16
Figura 3	17
Figura 4	18

Lista de Anexos

Ilustración 1	76
Ilustración 2	77
Ilustración 3	78

Introducción

Uno de los problemas más importantes del sector salud en Colombia es la deserción y rotación de su personal en servicios hospitalarios, fenómeno que sucede más específicamente en los cargos de auxiliar de enfermería. Ante esta situación, es necesario exponer acciones y estrategias pertinentes y a largo plazo, que permitan mitigar esta problemática, logrando que el personal pueda mejorar su permanencia en la prestación de sus servicios y haya mayor retención laboral en dicho sector salud; logra esto, disminuir costos y aumentar el sentido de pertenencia ante la entidad.

Actualmente el país libra una batalla en los servicios de salud generada por la pandemia del Covid-19, lo que influyó que el problema de deserción laboral se agudizara, convirtiéndose en una problemática a nivel institucional; dado que la inversión económica que hacen las instituciones de salud, como también el desgaste en preparación, capacitación y entrenamiento en el personal es de alto grado y dispendioso. Se ve la necesidad de intervenir de manera oportuna esta evidente dificultad y las afectaciones que causa se ven reflejadas en muchos procesos de la institución y en el deterioro de los servicios en salud. Además, la sobrecarga de trabajo que esto genera para los empleados existentes, que crea un riesgo psicosocial y estrés, es de alta preocupación para la organización en general. (Cañón, 2020)

Resumen

La presente investigación se realiza con el fin de caracterizar los factores que inciden en la deserción laboral de auxiliares de enfermería de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia. Dicha investigación, se realiza por medio del enfoque cualitativo, con el fin de identificar, analizar y determinar dichos factores, buscando brindar herramientas a la clínica, para determinar planes de intervención directivos, con el fin de promover la estabilidad y el bienestar laboral, generando motivación al personal asistencial. Gracias al método de entrevista semiestructurada que se realizó con los auxiliares de enfermería, se pudo evidenciar que algunos auxiliares desertaron por motivos netamente económicos, otros desertaron por el tipo de contrato laboral que manejaba la clínica, también destacan que los turnos de trabajo y rotación de estos son inadecuados y excesivos, entre otras cosas.

Esta investigación aporta información sustancial para futuras investigaciones y centros o entidades empresariales prestadoras de los servicios de la salud que deseen mejorar los ambientes y condiciones laborales para sus empleados.

Palabras clave: Deserción laboral, personal asistencial, estabilidad, auxiliar de enfermería

Abstract

This research is carried out in order to characterize the factors that affect the job desertion of nursing assistants of one of the Clinics of the Municipality of Itagüí, Antioquia. This research is carried out through the qualitative approach, in order to identify, analyze and determine these factors, seeking to provide tools to the clinic, to determine management intervention plans, in order to promote stability and well-being at work, generating motivation to the care staff. Thanks to the semi-structured interview method that was carried out with the nursing assistants, it was possible to show that some assistants deserted for purely economic reasons, others deserted due to the type of labor contract that the clinic managed, they also emphasize that the work shifts and rotation of the same are inadequate and excessive, among other things. This research provides substantial information for future research and centers or business entities providing health services that wish to improve the environments and working conditions for their employees.

Keywords: Job desertion, care personnel, stability, nursing assistant

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

En el Municipio de Itagüí, ubicado al sur del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, en el departamento de Antioquia, se encuentra una clínica prestadora de servicios en salud, donde principalmente se atiende a la población circundante de las comunas 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

La entidad, cuenta con los servicios de: urgencias, quirófanos, sala de partos, hospitalización, consultorios odontológicos, servicios de apoyo asistencial, administrativo, (Imagenología, laboratorio clínico y de patología).

La jerarquía de la clínica comienza con una asamblea general de accionistas, que está en el mismo nivel de la revisoría fiscal, de las cuales descienden una junta directiva y gerencia general, con una asesoría tecnocientífica y jurídica que supervisan las áreas de dirección administrativa y estratégica, dirección médica, jefatura médica, dirección de enfermería, dirección de calidad, dirección de gestión humana, jefatura de sistemas y jefatura de operaciones.

Se entiende por personal asistencial “el que tiene por objeto la prestación directa de servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, así como los servicios paramédicos y medios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, conducentes a conservar o restablecer la salud de los pacientes” (Ley 269 de 1996, Ley 100 de 1993 y Decreto Ley 785 de 2005, como se citó en el Concepto 243071 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública).

La clínica cuenta con personal asistencial y administrativo que trabaja comprometido con la calidad, la humanización, la seguridad y la gestión del riesgo en la prestación de servicios de salud, trabajando por la gestión en el bienestar de los pacientes y la confianza de los usuarios.

Al finalizar el año 2021, estaba conformada por 609 trabajadores que varían entre técnicos, tecnólogos, profesionales y especialistas, distribuidos en las siguientes áreas:

Área administrativa, con 192 colaboradores.

Área asistencial con 417 colaboradores.

Entre el personal de salud se encuentran técnicos en rayos X, auxiliares y profesionales de enfermería, ginecología, urología, radiología, intervencionistas, anestesiólogos, cardiólogos, ortopedistas, pediatras y médicos de diferentes especialidades; la clínica ofrece un contrato laboral a término fijo con vinculación directa y cuentan con turnos de 12 horas corridos y noches dependiendo del área.

Con el fin de brindar atención oportuna y humanizada a quien la necesite, el personal asistencial debe conservar siempre el mejor desempeño y disposición en la operación, en el ejercicio de sus funciones y requiere de una alta disponibilidad, por lo cual se causa un incremento en la intensidad de trabajo, generando una alta demanda de personal en todos los servicios.

Debido a la problemática interior y otras causas aún no valoradas, se evidencian unos altos índices de deserción laboral en la clínica generando una gran afectación operativa y administrativamente, en la que es pertinente prestar especial atención.

A continuación se presentan las gráficas sobre deserción laboral de auxiliares de enfermería, resultantes de la tabulación de las bases de datos facilitadas por el Área de Gestión Humana de la Clínica; en ellas se puede observar que en el 2020 con 61 deserciones, se registró un aumento alarmante de más del 50% con respecto al 2019 (33 deserciones), y para el año 2021, se cuenta con un acumulado de 60 personas al mes de agosto, lo que se presume que a diciembre, si continúa la tendencia, se tendrá un aumento considerado de deserción, lo que deja a la Clínica

en una condición crítica en la gestión de contratación por los reprocesos y altos costos que esto representa.

Figura 1

Gráfica comparativa de deserción por año

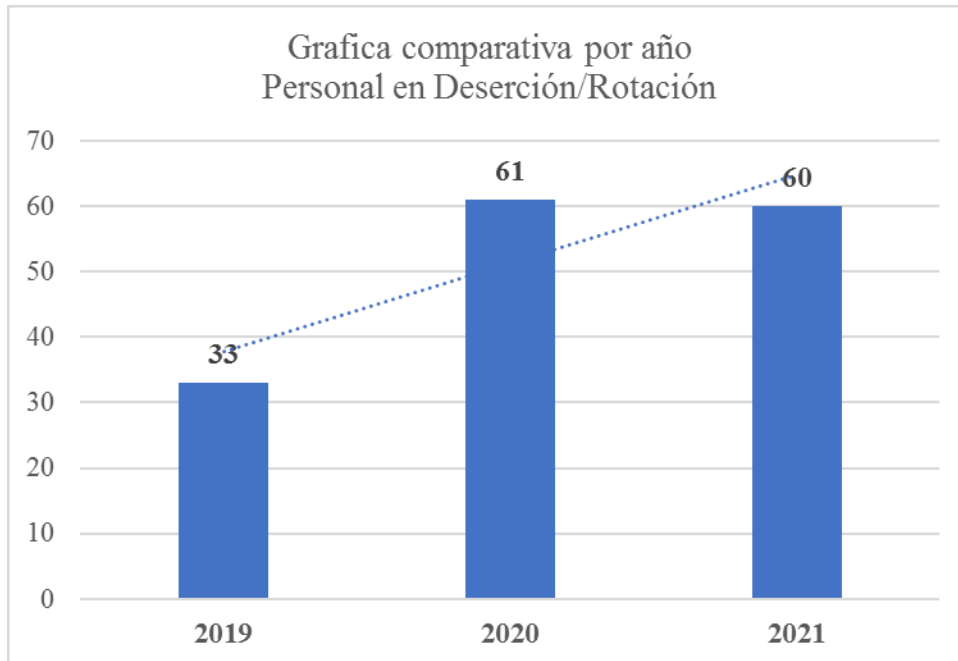


Figura 1. Esta tabla de elaboración personal ilustra la evaluación del comportamiento y deserción por mes de los trabajadores a considerar en la muestra (2022).

La Deserción en el año 2019, en la Figura 1, se plantea una distribución mensual del comportamiento que se evidencia, observando que en el 2019 se tuvo un promedio de deserción por mes de 3 trabajadores de cargos auxiliar de enfermería, con un acumulado a diciembre del mismo año de 33 trabajadores de la salud que no continuaron ejerciendo sus cargos.

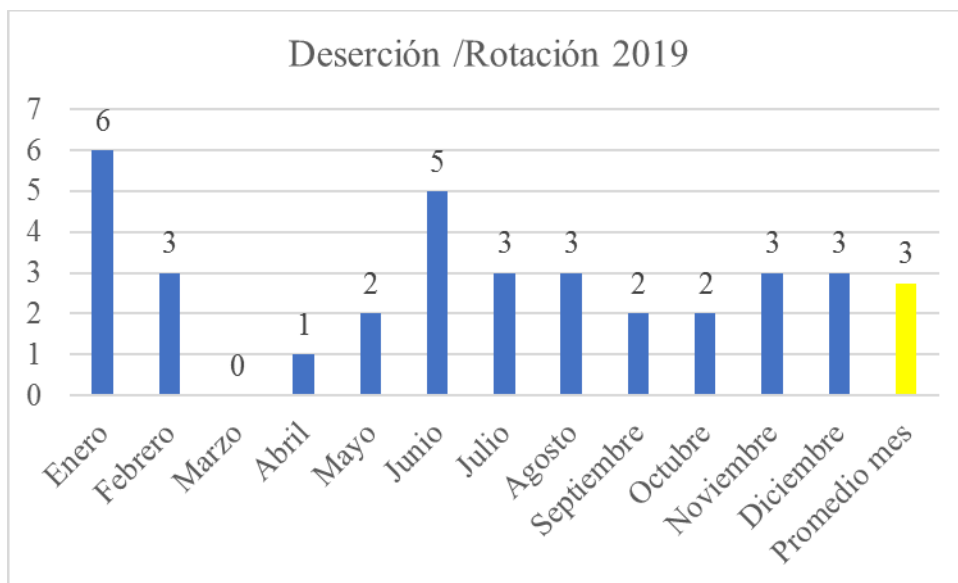
Figura 2*Deserción en el año 2019*

Figura 2. Contenido de elaboración personal que documenta el aumento e ingreso de trabajadores en cargos auxiliares en el año 2020 (2022).

Continuando, la deserción en el año 2020 en la siguiente figura, que es la número 3, se observa que en el año 2020 se aumentó a un promedio de 5 trabajadores de cargos de auxiliar de enfermería al mes por deserción/rotación, registrando un acumulado al mes de diciembre de 61 trabajadores, lo que duplica la cantidad de personal retirado con respecto al año anterior.

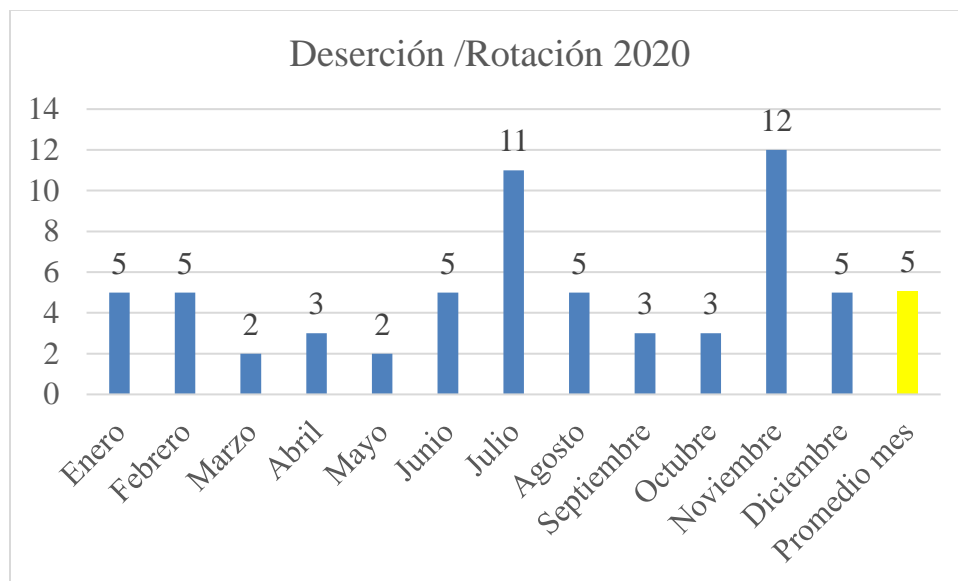
Figura 3*Deserción en el año 2020*

Figura 3. Ilustración de documentación personal que registra el número y aumento de deserción laboral para el año 2021 (2022).

Además, la deserción en el año 2021 con respecto al año en curso se tiene expresado en la ilustración número 4, que la cantidad de trabajadores registrados el mes de agosto presentan un acumulado de 60, llegando a la misma cantidad del año anterior, con la anotación que todavía se tienen cuatro 4 meses más por registrar para llegar al cierre en el mes de diciembre del 2021, lo que supone que el indicador de deserción tendrá un aumento de casos al finalizar el año.

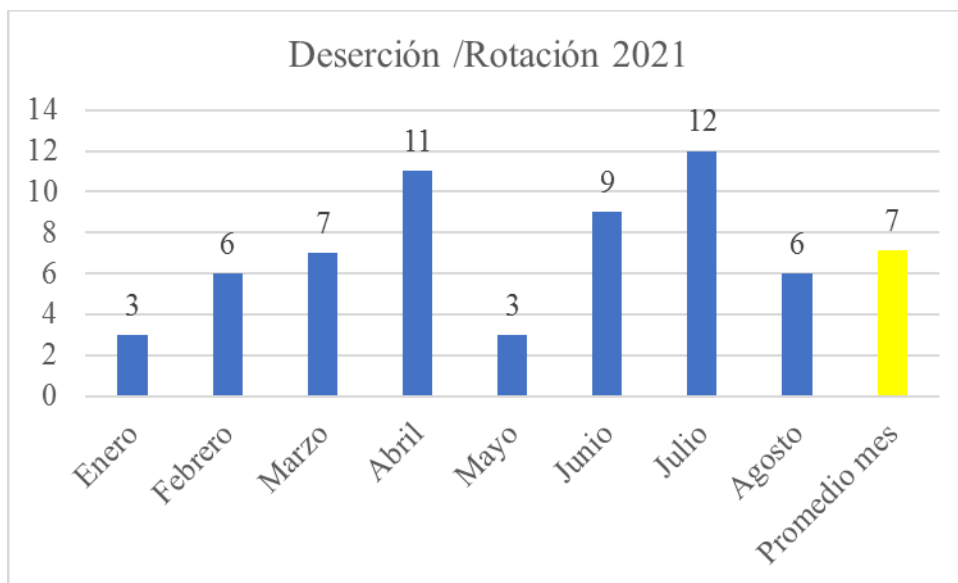
Figura 4*Deserción en el año 2021*

Figura 4. Ilustración de elaboración personal que amplía la visión de la deserción laboral para el caso documentado.

Es por ello que si se continúa con esta problemática de deserción laboral, el clima organizacional, la sobrecarga de trabajo del personal existente terminará influyendo directamente en la calidad de los servicios y procesos incrementando la posibilidad de fallas, incluso vitales, y generando una inestabilidad que va de la mano de reprocesos que conllevan a gastos económicos significativos y adicionalmente ocasiona una disminución de la eficiencia laboral y por lo tanto el incumplimiento de los objetivos y la misión empresarial, ya que mientras más alto sean los porcentajes de deserción, mayores serán las afectaciones en la calidad del servicio ofrecido a los clientes.

Esta deserción laboral constante de auxiliares de enfermería provoca que la organización pierda lo invertido en la contratación, tanto en recursos económicos como humanos, lo que equivale a un promedio por cada proceso actualmente de \$ 213.500 por colaborador que decide

retirarse voluntariamente de la clínica, y que al masificarse tiene una repercusión económica enorme aproximada de \$ 12.810.000 en lo que va del año.

Dentro de este contexto, se evidencia que la clínica está teniendo una deserción continua del personal asistencial del cargo auxiliar de enfermería, lo que lleva a la empresa a replantearse temas de insatisfacción y desmotivación que pueden producir la falta de interés por el trabajo, ocasionando una disminución considerable de su desempeño en el área de servicio y baja productividad en la atención al usuario lo que afecta directamente en la calidad del servicio.

Considerando los planteamientos anteriores, esta investigación pretende identificar cuáles son los factores influyentes en la deserción laboral que afectan la estabilidad de los colaboradores de la clínica en lo que va del año 2021 (hasta el 31 de agosto), con el fin de describir los efectos que causan la deserción laboral y las posibles afectaciones psicológicas que puedan acarrear. Para ello surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Cuáles son las causas por las cuales se genera la alta deserción laboral en el personal auxiliar de enfermería en una clínica ubicada al sur del Área Metropolitana del Valle de Aburrá? ¿Cómo definen los auxiliares de enfermería las experiencias laborales durante su permanencia en la clínica? ¿Qué influencia tiene el clima laboral en la deserción del personal asistencial de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia?

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores influyentes en la deserción laboral del personal asistencial en una clínica ubicada al sur del Área Metropolitana del Valle de Aburrá en lo que va del año 2021?

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar los factores que inciden en la deserción laboral en lo que va del año 2021, entre el personal auxiliar de enfermería en una Clínica del municipio de Itagüí.

Objetivos Específicos

Identificar las razones de la deserción laboral dadas por el personal auxiliar de enfermería en una Clínica del municipio de Itagüí.

Analizar las experiencias laborales de los auxiliares de enfermería durante la permanencia en una Clínica del municipio de Itagüí.

Determinar la influencia que tiene el clima laboral en la deserción del personal asistencial en una Clínica del municipio de Itagüí.

Sustento Teórico

Justificación

La Deserción laboral del personal asistencial, principalmente del cargo de auxiliares de enfermería, es una problemática de gran importancia, que inquieta tanto al área administrativa como asistencial, ya que afecta directamente la operación de los servicios de la clínica, generando sobrecarga de trabajo para el personal y disminuye la eficacia y eficiencia de la atención de los usuarios y aumenta los costos en procesos de selección, capacitación y reprocesos constantes.

Establecer cuáles son los factores influyentes en la deserción laboral que están afectando la estabilidad de los colaboradores de la clínica, nos dará la posibilidad de implementar planes de acción correctivos y preventivos en pro de la disminución de la deserción y los costos que acarrea.

Las auxiliares de enfermería conforman gran parte del personal asistencial, lo que hace que sean esenciales para la correcta atención de los usuarios y el funcionamiento de la clínica, por lo tanto, es primordial identificar las causas principales que influyen en la deserción laboral, para así poder disminuir los reprocesos, costos y la inestabilidad, lo que se ve reflejado también en la atención que brinda la clínica, la satisfacción de colaboradores y usuarios, la economía y misión de la misma.

La investigación planteada busca brindar herramientas a la clínica, para determinar planes de intervención directivos, con el fin de promover la estabilidad y el bienestar laboral, generando motivación al personal asistencial, lo que influye directamente en su proactividad y productividad, obteniendo un beneficio común, que se verá reflejado tanto de forma interna, como externa, con colaboradores comprometidos y dedicados y usuarios satisfechos, lo que le

genera a la clínica un reconocimiento positivo, que puede influir en la generación de empleo y mejora de servicios.

Por lo anterior, esta investigación es pertinente y se justifica desde el ámbito psicológico, ya que con la respectiva identificación de los factores que influyen en la deserción laboral, se busca concientizar sobre la importancia del impacto de la inestabilidad laboral en la salud mental ya que esta puede causar respuestas emocionales negativas que tienden a desencadenar dificultades psicológicas, ya que la pérdida del empleo e inestabilidad que causa la deserción puede acarrear una crisis económica, lo que incrementa la angustia de estar sin trabajo o quizá no encontrar uno pronto.

Lo más frecuente es que se den reacciones y trastornos de ansiedad como mayor nerviosismo general, insomnio, mayor nivel de preocupación por las cosas y de empeoramiento en el estado de ánimo.

En el mundo del trabajo existen diferentes estresores, para Spector (2002), los estresores laborales son factores presentes en el lugar del trabajo, que hacen más probable que una ocupación genere mayor o menor tensión. Por otra parte, es importante considerar que los fenómenos psicosociales están ligados al hecho de trabajar y a la relación persona-trabajo (Rentería & Aguilar, 2009).

Por lo tanto, se puede considerar como factores psicosociales: el nivel de presión, el volumen de trabajo, la estabilidad laboral, la autonomía en las decisiones, resolución de problemas, falta de apoyo, reconocimiento, monotonía en las actividades, elevada carga de trabajo en relación con el tiempo para realizarlo.

Los factores psicosociales se tornan en factores de riesgo, según lo explica Villalobos (2004), considerando aspectos de tiempo de exposición, intensidad del factor de riesgo,

frecuencia de presentación, grado en que es capaz de producir efectos negativos. Luego los factores psicosociales deben ser identificados en las organizaciones para poder determinar procesos de prevención e intervención que garanticen el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, se puede decir con Kossek, Lewis y Hammer (2010), que existen investigaciones que han surgido recientemente demostrando los beneficios para la salud de los empleados cuando se combinan adecuadamente trabajo vida, debiendo considerarse la importancia de mantener un óptimo contexto laboral en el cual el trabajador se desarrolle, estimulando de esta manera sus capacidades como ente individual, disminuyendo ambientes de tensión que a posteriori elevarán índices de estrés laboral

Antecedentes artículos salud y psicología organizacional

El personal de enfermería representa un grupo de trabajo crucial para el funcionamiento de un centro de salud y por lo tanto es primordial tener en cuenta los factores que puedan interferir en la calidad de vida laboral de ese personal e influir en la deserción, por ello es importante tener en cuenta estudios previos que aportan a esta investigación y el contexto en el que se da.

En vista de lo anterior, realizaremos una inspección de los estudios que podamos relacionar con el objeto de esta investigación, los cuales nos permiten basarnos para encaminar correctamente la misma. Al realizar un rastreo en las bases de datos de la biblioteca no fue posible encontrar estudios actualizados sobre la deserción en el sector salud, por lo tanto, a continuación, destacaremos los siguientes estudios que aportan y se relacionan con esta investigación, los cuales podemos considerar antecedentes.

Montoya (2018) efectuó un estudio titulado “Deserción laboral en el canal tiendas de las distribuidoras de Medellín”. El estudio se realizó con la finalidad de identificar cuáles son los factores determinantes para la deserción laboral en los empleados de las distribuidoras del canal tradicional T. A. T. de la ciudad de Medellín.

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque mixto, basado en un diseño de investigación descriptivo, analítico y explicativo. La población de estudio está conformada por los vendedores de las distribuidoras del canal T. A. T., enfocada principalmente en 3 distribuidoras (Marcas y Distribuciones, Macro Aliados, Altipal S.A) de la ciudad de Medellín.

La delimitación de la población les permitió encuestar 66 vendedores que prestan sus servicios en las diferentes distribuidoras, recopilación de la información mediante una encuesta dirigida, basada en un cuestionario de 10 ítems enfocados en aspectos contemplados dentro de la

problemática de deserción como: salarios, tipo de contrato, aspiraciones laborales, relaciones con superiores, y aspectos personales decisivos a la hora de desertar de un puesto de trabajo.

El análisis de los resultados fue de tipo descriptivo y se desarrolló en el segundo semestre del año 2017, determinando con los datos recopilados varias de las circunstancias que inciden en la deserción laboral, como el poco acercamiento y relación con los jefes inmediatos, episodios de acoso laboral y el tipo de contrato que en su mayoría no ofrece garantías. Esas circunstancias hacen que las personas que laboran en el canal T. A. T. busquen y acepten otras oportunidades para mejorar y ascender dentro de su profesión.

Este estudio aporta datos a esta investigación ya que abarca la deserción laboral desde aspectos como el poco acercamiento y relación con los jefes inmediatos, tipo de contrato y garantías que el mismo ofrece, lo cual conlleva a problemas económicos y de estabilidad para la empresa, y por ende produce una serie de deficiencias en la prestación del servicio como tal.

También, Hidalgo (2016) en su investigación llamada “el estrés en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Milmarcas en la ciudad de Quito” trabajo de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial de la Universidad, Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

La investigación tuvo como objetivo principal entender la relación existente entre el Estrés en la Deserción Laboral, donde a través de datos estadísticos obtenidos con la aplicación de encuestas se comprobó que el Estrés si influye en la Deserción Laboral de los trabajadores de la empresa estudiada, concluyendo con que los altos niveles de estrés que presentan los trabajadores serían la causa de que estos decidan desertar la empresa.

Por lo tanto, este estudio se consideró como un antecedente para la investigación actual, debido a que se demostró cómo el estrés laboral influye en la deserción laboral de los

trabajadores, lo que afecta directamente en dicha problemática, adicional a eso el estudio también recomienda técnicas de afrontamiento de estrés.

Dichas recomendaciones puestas en práctica aportan a la reducción de la deserción laboral de las empresas, lo que fortalece la investigación llevada a cabo en el presente trabajo, ya que la sobrecarga laboral que genera la frecuente rotación de personal en el sector salud, acarrea altos índices de estrés, ya que el personal asistencial debe tener disponibilidad para trabajar 24 horas.

Desde otro punto de vista, Vásquez (2015) realizó un análisis el cual tituló “El recurso humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales” para optar al título de Magister Scientiarum en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo.

Proponiendo analizar el recurso humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales, ya que lo define como el activo más importante que tiene una organización, afirmando que una buena administración permitirá alcanzar el cumplimiento de las metas y objetivos.

El análisis se planteó como una investigación de campo de carácter descriptivo, con una muestra no probabilística de tipo intencional, conformada por treinta 30 colaboradores de los distintos departamentos, a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por treinta 30 preguntas con opción de respuesta si-no, con preguntas relacionadas con; salarios, tipo de contrato, aspiraciones laborales, relaciones con superiores y aspectos personales decisivos a la hora de desertar de un puesto de trabajo, lo que aportó a la obtención de información necesaria para lograr los objetivos planteados.

A partir de los datos recopilados, se detectaron en las múltiples hipótesis, que las principales causas de deserción laboral de los empleados de dicho canal son la búsqueda de crecimiento a nivel laboral y remuneración salarial, ya que manifiestan que al interior de la empresa dichas oportunidades son escasas.

Esta investigación es tomada en consideración ya que la misma, brinda datos importantes en cuanto al logro de los objetivos organizacionales en relación con los beneficios brindados a los colaboradores, y hace tener presente la creación de estrategias con factores internos y externos, clima organizacional y los diferentes elementos que conforman los procesos de los subsistemas de recursos humanos que son de gran valor para llevar a cabo el correcto y eficiente desarrollo de la organización.

Marco Referencial

Marco Teórico

Con el fin de guiar esta investigación sobre múltiples fundamentos teóricos con los cuales se soporta y se destaca la importancia de la misma, a continuación, se hace referencia a algunos autores y sus posiciones sobre el tema actual o contribuciones relacionadas que se pueden utilizar e incorporar con la problemática, en pro de reforzar teorías, favoreciendo la pertinencia de esta investigación y contribuyendo al posible desarrollo de soluciones, que junto con una adecuada articulación de conceptos, lleva a una comprensión de tema en cuestión .

Deserción Laboral

La deserción laboral es como un golpe a la fuerza de trabajo con la que cuentan todas las empresas, lo que hace que el recurso humano se mantenga en constante rotación, lo que genera una inestabilidad laboral para las empresas y los colaboradores de la misma, lo cual tiene como trasfondo de pérdidas económicas, de recurso humano y tiempo, que repercute directamente en misión establecida por la empresa y adicional a eso afecta la percepción que va a tener los posibles usuarios, colegas, candidatos y empresas hacia la misma.

Al respecto, Gutiérrez (2015) afirma:

La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y, por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales pueda verse afectado. Evidentemente mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral, mayores serán los problemas que se originen en una organización. (p. 1)

Adicional a esto, la deserción laboral no solo va ligada a las expectativas de cada colaborador frente a la empresa, su crecimiento profesional y personal, sus necesidades económicas u otras propuestas laborales que puedan presentarse en el sector, sino también a una variedad de factores derivados directamente desde la organización, en los cuales intervienen aspectos como lo económico, directivo, bienestar laboral, clima organizacional y demás circunstancias que pueden aportar directamente a que esta problemática salga a flote, destacando la importancia que tiene mantener una estabilidad laboral no solo por un interés personal sino por un beneficio común entre empresa y colaborador, ya que esta afecta o hace que sobresalga de manera positiva el servicio que presta la empresa y la imagen que la misma quiere reflejar. Con relación al tema, afirma Gutiérrez (2015) que existen 5 aspectos claves por orden de importancia que causan la deserción laboral “Calidad del entorno laboral, mala relación entre el empleado y el jefe directo, injusticia en la retribución salarial, cuestiones de salud, desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado” (p.1).

Es de suma importancia tener en cuenta la opinión y las experiencias de los integrantes de la organización, tanto por hacerlos sentir reconocidos y tenidos en cuenta dentro de la misma, como para identificar aspectos positivos o a mejorar, los cuales se pueden poner en evidencia mediante encuestas, entrevistas, reuniones y demás intervenciones que permitan evaluar aspectos relevantes que ayuden a crecer a la empresa, tales como, estabilidad dentro de la institución, retribución y equidad con referencia a cargos similares, coherencia sobre los planteamientos del cargo, interacción entre áreas de trabajo, trabajo en equipo, apoyo organizacional, y demás.

Los aspectos anteriores deberán ser estudiados por medio de los resultados e indicadores para detectar cuál está teniendo falencias y desarrollar estrategias dirigidas a reforzar, estabilizar, atraer, potencializar y promover las mismas, destacando actitudes y aptitudes comportamentales

y de desempeño, disponiendo de recursos físicos y humanos a trabajar de manera mancomunada para sacar adelante el cumplimiento de metas conjuntas, lo que va a incrementar la satisfacción de los colaboradores y así influir directamente en el buen desarrollo de las actividades y servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe resaltar la enorme importancia que tiene mantener y evolucionar en una motivación y reconocimiento constante de las habilidades y fortalezas del conjunto de trabajo, para así favorecer el cumplimiento de indicadores, objetivos y propósitos que estén en pro de la misión y visión personal y organizacional y estos se mantengan en el tiempo de manera estable. Chiavenato (2009) “asegura que para que una organización sea viable requiere captar y aplicar en forma conveniente a su personal, así como también mantenerlos satisfechos, a largo plazo, dentro de la organización” (p. 28).

Con base a lo mencionado previamente, la retención del talento humano acarrea asegurar múltiples eslabones que en la organización con la finalidad de garantizar un bienestar físico y mental de cada colaborador, el cual debe ir supervisado por profesionales en diferentes áreas, como salud ocupacional, talento humano, psicología y administración, los cuales trabajando de manera integrada hacen que la organización transmita un vínculo de interés y sentido de pertenencia entre las partes que conforman la empresa como tal, cambiando la imagen de manera positiva que quieren mostrar a los trabajadores, como a las personas externas o del medio.

Características de la Deserción

El liderazgo que se desarrolle en una organización intervendrá en todos los integrantes de esta, en establecer y cumplir los objetivos; implementar estrategias y toma de decisiones acertadas. En el caso que no exista un liderazgo positivo del jefe hacia el trabajador ante esto existirá la Deserción Laboral.

La presencia de un líder en una empresa le afirma a esta que habrá una persona que trabajará cada día para cumplir sus objetivos sin afectar a los demás miembros de la organización, por el contrario, involucrará a cada miembro y lo hará participe de los logros o fracasos de la empresa.

Todas las personas quieren progresar, mejorar, crecer. Sin embargo, lo que alienta a cada individuo a alcanzar una meta superior es algo personal y muchas veces permanece indescifrable para el resto.

Para lograr este crecimiento es importante que los empleados sientan la presencia de un líder en quien puede confiar y quien sea un ejemplo para seguir. Cuando esto falle, los empleados no se sentirán conformes y bajaran su nivel de desempeño hasta causar problemas, entre empleados o conflictos personales. Esto quiere decir que el empleado empezara a sentir estrés ante diferentes conflictos lo cual hará que la Deserción Laboral aparezca en la empresa.

Es importante que en la organización exista un jefe con un liderazgo positivo que sepa influir, guiar a sus trabajadores y enseñar con el ejemplo. Sobre todo, creando un ambiente de confianza en el lugar de trabajo. Un buen liderazgo llevará a la empresa a cumplir con sus objetivos y a tener empleados satisfechos con su participación dentro de la organización. Mientras se logra cumplir con los objetivos de la empresa los empleados se sentirán satisfechos ya que uno de sus objetivos personales debe ser realizar bien su trabajo y al cumplir con esto los trabajadores están empoderados con los objetivos de la organización así no se sentirán frustrados como para tomar decisiones de abandonar su lugar de trabajo.

La influencia negativa que puede crear un jefe en sus empleados comienza por causar insatisfacción, malentendidos y carencia de compromiso del trabajador, no sólo hacia su líder sino hacia la empresa en general. Al pasar del tiempo y existir un gran deterioro en dicha

relación, el empleado termina por desertar de la organización. Las principales responsabilidades de un jefe se desarrollan en cinco direcciones y le exigen que desempeñe de manera efectiva su trabajo con los siguientes pasos

Guía e instructor de sus empleados.

Es quien ejecuta las ideas ya sean propias y opina acerca de las ideas de los demás.

Miembro del grupo de trabajo de los superiores de su propio nivel.

Subordinado de su propio jefe y de otros de jerarquías superiores.

Debe tomar en cuenta cuales son las necesidades de sus empleados para lograr con los objetivos planteados. (Egas, 2009)

Importancia del Estudio de la Deserción

Una alta tasa de Deserción daña la reputación de la empresa y esto hace que baje la moral del personal existente.

Si los empleados se van por razones no económicas, es decir, el negocio está bien desde un punto de vista, esta situación podría invitar a la investigación del problema, logrando que los inversionistas hagan una pausa para tomar conciencia antes de invertir dinero en las actividades empresariales.

El estudio sobre la Deserción es de gran importancia ya que se puede analizar y determinar las causas por las que existe, se puede decir que el Estrés es el factor principal de la existencia de la Deserción. Así lo afirma Osorio y Cárdenas (2017) “el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores” (p. 82). Porque los trabajadores tendrán diferentes síntomas lo cuales no le dejarán desempeñar de una manera adecuada su cargo. Es importante en recursos humanos saber

retener el capital humano estratégico de la organización como una vía para influir positivamente sobre la capacidad de innovación de la organización, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad. Se intenta obtener por parte de los empleados, una apreciación basada en tres aspectos relacionados con el compromiso del trabajador hacia la empresa, la motivación y la situación del entorno donde desarrollan su trabajo y la formación que les aporta la empresa a los trabajadores. Mientras la competencia crece localmente y a nivel mundial, deben crearse organizaciones más adaptables, ágiles que sean enfocadas hacia el cliente para lograr el éxito que se desea alcanzar. El área de recursos humanos de la compañía debe enfocarse en desarrollar y retener el talento de los empleados con el fin de motivar a los mismos y crear lealtad empresarial. Esto se puede lograr a través del uso de asesores, mentores quienes ayudaran a que el empleado se sienta en confianza con el trabajo y la empresa para quien está trabajando. (Chiavenato, 2009).

Metodología

Factores de los riesgos psicosociales

Existen cuatro categorías de factores que pueden estar asociados a los riesgos psicosociales: Los factores relativos a la tarea y las adaptaciones la actividad y el trabajador. La actividad para desarrollar debe tener sentido para la persona y estar en consonancia con sus capacidades y expectativas, es importante tener en cuenta aspectos como la identidad, el contenido de la tarea, el estatus en la organización y las exigencias cuantitativas y cualitativas de la tarea. (Fernández, 2013) Las relaciones personales pueden tener un efecto positivo o negativo sobre el clima organizacional, cuando las relaciones entre compañeros son fuente de satisfacción permiten solventar problemas y aliviar tensiones, sin embargo, cuando estas relaciones son fuente de conflicto se convierten en un factor de riesgo. (Fernández, 2013) Los factores de la organización están relacionados con falencias en lo organizativo y los procesos formales, informales, causando dificultades para alcanzar los objetivos de la empresa y afectando bienestar de los trabajadores; ejemplo de ello son falla en la definición de funciones, la comunicación o la participación. El último factor está relacionado con los tiempos de trabajo, es decir todas aquellas actividades que deben ser realizadas en una dimensión temporal: horarios, pausas durante la jornada, ritmo, prolongación de jornada, etc.

Riesgo psicosocial es difícil de detectar debido a los continuos cambios tecnológicos del siglo XX y el pacto de la revolución industrial, lo que han convertido al trabajador en un apéndice de la máquina, reduciendo sus movimientos a tareas repetitivas elementales; esta fragmentación tiene como resultado la deshumanización trabajo, generando una serie de inconvenientes:

- El individuo pierde control de su trabajo.

- Se reducen las posibilidades de que la persona aplique sus habilidades o conocimientos.
- El trabajo pierde significado
- El trabajador apenas puede intervenir en los asuntos de la organización
- Muchas veces el individuo trabajar sólo.

Estos inconvenientes en la actividad laboral generan disminución en la eficacia, la productividad, y choque en la adaptación al cargo.

Rotación de Personal

La rotación de personal se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales. Este índice es nutrido en gran parte por los colaboradores que desertan a sus cargos como consecuencia de diversos factores que impulsan la salida del empleado de la compañía por cuenta propia.

Los líderes deben comprender la importancia del aprecio a los miembros del equipo laboral, lo que en el mediano y largo plazo ayudará a la organización a ser más exitosa, por tal motivo se debe analizar el concepto de satisfacción laboral. La satisfacción laboral es una evaluación mensurable del grado en que un empleado (voluntario), se siente satisfecho en las actividades que desarrolla en su puesto de trabajo.

La mayoría de los empleadores y gerentes saben que uno de los costos más altos para una organización es el que paga cuando el empleado se va y debe ser reemplazado; en los distintos análisis realizados sobre la deserción laboral, se puede afirmar que es una de las causas más significativas de la disminución de la productividad, así como del quebranto de la moral de los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado. (Messina, 2016)

Es importante entender a las partes con el fin de identificar las causas más importantes que conllevan a retener al mejor talento humano o por el contrario a su deserción. Se inicia por la teoría de las necesidades de Maslow, compuesta por las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de realización. A continuación, se evaluará como inciden estas categorías en las decisiones del empleado y el empleado.

Las personas siempre están en busca de un trabajo para poder suplir sus necesidades más básicas o fisiológicas como el alimento, agua, aire, descansar, protegerse, reproducirse y vivienda. Es decir, las personas se centran en satisfacer estas necesidades antes de pasar a las demás superiores. (Maslow, 1991)

Uno de los factores más relevantes es el de seguridad, ya que la búsqueda para cubrir esta necesidad es la que lleva a un colaborador a desertar de su cargo, ya que necesita sentir estabilidad en todos los campos de su vida, tener la ausencia de dolor o amenazas contra su salud o tranquilidad. Cuando estas necesidades se encuentran insatisfechas, originan en las personas un estado de búsqueda por satisfacerlas, esta búsqueda lleva a su renuncia de las empresas. (Maslow, 1991)

Por otra parte, cuando los colaboradores sienten que pertenecen a un equipo o grupo de personas que es reconocido y se siente acogido por esta colectividad, la necesidad de afiliación se convierte en un fuerte motivador, haciendo que los individuos valoren más su trabajo. Otro factor que tiene especial importancia para los colaboradores es el reconocimiento a sus logros, especialmente los laborales y profesionales. Un individuo que tiene esta necesidad desea que los demás lo traten con respeto, y que lo consideren competente y capaz, así como ser aceptado por lo que es. (Maslow, 1991)

Las dos últimas categorías son la estima y la realización personas, las cuales dependen en buena parte del empeño y la actitud del propio colaborador, ya que en ellos influyen factores como el respeto por sí mismo, la autonomía y el logro, sin embargo, la empresa también puede aportar con los factores externos tales como el estatus, el reconocimiento y la atención. Los gerentes que buscan motivar a sus empleados con gratificaciones y reconocimiento público por sus servicios prestados son los que se centran en este tipo de necesidades (Maslow, 1991).

Así mismo, la autosuperación es el impulso que lleva al individuo a alcanzar lo que se propone, aumentando su capacidad para solucionar problemas, Las empresas buscan que sus empleados participen en tareas importantes lo que, en todo caso, dará autonomía a los equipos de trabajo, para que proyecten o planeen y pongan en práctica su trabajo. (Maslow, 1991)

Más allá de las necesidades que tienen los empleados, también se deben clasificar los individuos desde las categorías denominadas como Teoría X (individuo negativo) y Teoría Y (individuo positivo). Dentro de la teoría X, podemos observar a los empleados que por naturaleza les disgusta el trabajo, y por eso tratan de evitarlo. En sus trabajos o deberes, deben ser inspeccionados amenazados con castigos, controlados e inclusive hasta reprimidos, Claramente ellos evitan responsabilidades y buscan dirección formal; frecuentemente, buscan la seguridad extrema y además demuestran poca ambición.

Por otra parte, los empleados de la teoría Y, observan al trabajo como algo natural, demuestran habilidades de autodirección, autocontrol y se encuentra comprometidos con sus objetivos (Palomo, 2008).

Frente al tema de la deserción laboral, se ha pensado que la compensación o recompensa tiene gran importancia, sin embargo, esta compensación parte de dos tipos: extrínseca e intrínseca, la primera, es aquella que se da por realizar una determinada tarea, por ejemplo, el

sueldo por trabajar. Sin embargo, la recompensa intrínseca tiene un sentido mucho más profundo y duradero e incluye motivaciones como el éxito, el logro, la responsabilidad y la competencia.

(Amorós, 2016).

Diseño Metodológico

Enfoque

La investigación se llevará a cabo de acuerdo con el enfoque cualitativo, ya que se pretende investigar los motivos por los cuales se presenta una frecuente deserción laboral en el área asistencial de la clínica por parte de los auxiliares de enfermería, profundizando en los posibles factores influyentes con entrevistas y observaciones. En palabras de Fernández, Baptista y Hernández (2014) afirma que “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p. 358).

Tipo de investigación

Según Hernández (2014) indica que se trabaja desde el fenomenológico “Su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (493). de acuerdo al tipo de investigación se obtienen diversas perspectivas de los participantes que serán objetos de estudios. Con el enfoque fenomenológico se ha de caracterizar los factores que influyen en la deserción laboral de los auxiliares de enfermería de una clínica ubicada al sur del Área metropolitana, partiendo desde las experiencias compartidas de cada participante.

Continuando con el mismo autor indica que:

La diferencia entre el diseño narrativo y el diseño fenomenológico es que el primero se enfoca en la conexión o sucesión de eventos (el punto de vista cronológico o la historia secuencial) y el segundo en la esencia de la experiencia compartida. El fenómeno se

identifica desde el planteamiento y puede ser tan variado como la amplia experiencia humana (p. 493).

Con base a lo anterior, la investigación se centra en la experiencia laboral de cada auxiliar de enfermería en relación con la decisión de desertar de la clínica, teniendo en cuenta las múltiples variables que pueden influir en dicha decisión dependiendo de su perspectiva.

Población

El área de interés con la cual se espera recopilar datos y tomarse como población para la investigación son 80 colaboradores del área asistencial que desertaron del cargo Auxiliares de enfermería de una clínica en el Municipio de Itagüí Antioquia, la cual se delimitará con precisión para generalizar los resultados que se obtengan.

Muestra

A fin de esta investigación y el objetivo principal de estudiar la deserción del personal de auxiliar de enfermería de una clínica en el Municipio de Itagüí Antioquia, con edades entre los 20 a 35 años, se seleccionó por conveniencia 10 auxiliares desertores para participar en el estudio, dicha muestra fue planteada con participantes voluntarios, con la finalidad de explicar dicha problemática.

Criterios de Selección de Muestra

Inclusión

80 empleados de la clínica que hayan desertado en el transcurso del año 2021 deben pertenecer al área asistencial, tener un tiempo de vinculación superior a cuatro meses y ser auxiliar de enfermería

Exclusión

No cumplir con el periodo de prueba establecido, pertenecer a un área asistencial diferente a los auxiliares y tener procesos disciplinarios.

La muestra es de participantes voluntarios, como lo indica Hernández (2014). En ciencias sociales y médicas son frecuentes las muestras de voluntarios, estos casos, la elección de los participantes depende de circunstancias muy variadas. A esta clase de muestra también se le puede llamar autoseleccionada, ya que las personas se proponen como participantes en el estudio o responden a una invitación. (p. 386-387)

Con lo citado anteriormente se busca, indagar los y factores influyentes en la deserción laboral de los auxiliares de enfermería, por medio de esta muestra se pretende conocer al máximo las causas de dicha problemática.

Técnicas e instrumentos***Encuesta de Caracterización.***

¿Edad?

¿Sexo?

¿Cuál es su estado civil?

¿Cuántos hijos tiene?

¿En qué Servicio labora?

¿Dónde vive?

Entrevista Semiestructurada

En función de caracterizar los factores que incidieron en la deserción laboral del año entre el personal auxiliar de enfermería en una Clínica del municipio de Itagüí, se realizara una

entrevista semiestructurada de enfoque cualitativo. Para dar detalle, la entrevista de retiro contiene los siguientes 10 ítems, dando la salvedad de que la pregunta número 9 se subdivide en tres para dar mayor alcance a los factores de interés

1. ¿A qué servicio pertenecías en la clínica?
2. ¿Cuánto tiempo laboraste para la clínica?
3. ¿Qué opina usted de la experiencia laboral obtenida en la clínica?
4. ¿Como describe el clima laboral durante su estadía laboral en la clínica?
5. ¿Qué aspectos considera importantes a la hora de relacionarse con jefes y compañeros?
6. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas laborales que pudo evidenciar en la clínica?
7. ¿Qué le modificaría a la clínica para evitar o disminuir la deserción laboral?
8. ¿Considera que es equitativo el salario con base a las funciones?
9. ¿Por qué motivos tomo la decisión de retirarse de la clínica?
10. ¿Qué aspectos lo incentivan a realizar de forma correcta su labor?
11. ¿Siente que su trabajo fue debidamente recompensado?

Ahora bien, con esta entrevista se quiere ampliar el alcance de análisis debido a que dicha técnica sirve de apoyo para la recolección de información por medio de la conversación. Por otro lado, como expresa Fernández, Baptista y Hernández (2014):

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos

u obtener más información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (p. 409)

Ahora bien, al aplicar esta técnica posibilita un acercamiento con los auxiliares de enfermería que decidieron desertar. Dentro de este marco las preguntas que se plantearon en la entrevista ayudarán para comprender y describir la influencia del clima laboral y aspectos que influyen directamente en la deserción.

En complemento, Folgueiras (2016) nos indica la importancia y que orientación se puede dar con esta completa herramienta:

En la entrevista semiestructurada también se decide de antemano qué tipo de información se requiere y en base a ello – de igual forma- se establece un guion de preguntas. No obstante, las cuestiones se elaboran de forma abierta lo que permite recoger información más amplia y con más matices que en la entrevista estructurada.

Es esencial que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona entrevistada. (p. 3)

Es muy pertinente esta consideración más por el hecho de que al ser preguntas abiertas pero orientadas no permite que se delimite la expresión del participante y tampoco que se extienda hasta el punto de vincular elementos que pueden llegar a ser fuera del contexto.

Ahora, en coherencia con nuestros objetivos y en función de no convertirse en monótono la entrevista con cada voluntario, es esencial llevar el guion estudiado de parte de la o las personas que lo realizarán, ya que el alcance de esta herramienta lo permite, y recordando bien que se tratará esta de una conversación, no de un interrogatorio. Por lo mismo, es necesario feeling profesional por parte del entrevistador (Folgueiras, 2016)

Se soportará la anterior, con las fuentes secundarias como; rastreo teórico, búsqueda en base de datos sobre artículos, revistas, libros y páginas web sobre la deserción laboral.

Dicha técnica sirve de apoyo para recolección de información por medio de la conversación. Por otro lado, como expresa Hernández (2014):

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (p. 409)

Ahora bien, al aplicar esta técnica posibilita un acercamiento con los Auxiliares de Enfermería retirados, dando oportunidad de indagar en los factores influyentes en la decisión, Dentro de este marco las preguntas que se plantearon en la entrevista ayudaran a comprender y determinar los principales motivos de deserción laboral.

Tabla 1*Preguntas para la Entrevista Semiestructurada.*

Categorías	Subcategorías	Ítem
Deserción laboral	Marcelo y Flores (2017) indican: la deserción laboral (...) preocupante en todas las empresas, el empleado dedica horas de trabajo para lograr un objetivo y/o meta y este necesita ser recompensado ya sea con un buen salario u otro incentivo, pero a veces esto no es suficiente para tener un personal estable y seguro, hay otros factores que perjudican la estabilidad del personal y deciden abandonar sus labores y esto se ve reflejado en la gestión de la empresa afectando las compensaciones de los demás trabajadores (p. 2).	<p>¿Considera que los incentivos evitan la deserción laboral?</p> <p>¿Considera usted que el salario le radica estabilidad laboral, por qué?</p> <p>¿Siente que su trabajo es debidamente recompensado?</p> <p>¿Qué aspectos lo incentivan a realizar de forma correcta su labor?</p>
Factores que influyen en la deserción laboral	Afirma Gutiérrez (2015) que: existen 5 aspectos claves por orden de importancia que causan la deserción laboral “Calidad del entorno laboral, mala relación entre el empleado y el jefe directo, injusticia en la retribución salarial, cuestiones de salud, desajuste entre los valores organizacionales y los valores del empleado” (p.1).	<p>¿Indique cuáles factores afectan la estabilidad laboral?</p> <p>¿Qué Factor considera más influyente a la hora de tomar la decisión de desertar del trabajo?</p> <p>¿Qué factor le genera más estabilidad laboral?</p>

Tabla 1. La presente tabla de elaboración personal contiene las preguntas que se realizarán a los participantes en la entrevista semiestructurada.

Procedimiento

Para llevar a efecto la investigación se solicita con previo aviso la autorización de la analista del Área de Gestión Humana para el análisis, entrevistas y contacto con el personal retirado, quienes también dan el aval pertinente para realizar la entrevista y el posterior estudio.

Se realiza la selección de la muestra, así se da paso al inicio y desarrollo de la encuesta de caracterización, entrevistas semiestructuradas, las cuales van acompañadas con previa autorización y consentimiento informado, haciéndole saber que el estudio es exclusivamente con fines académicos, además preservar la ética profesional.

Continuando con lo anterior, en la encuesta de caracterización esta se realiza con el fin de identificar datos generales de los desertores tales como; edad, sexo, estado civil, entre otros datos reflejados en la interpretación y finalmente en la entrevista semiestructurada, ofrece información objetiva de cada retirado, asimismo se identifica sensaciones, emociones y estados de ánimos no mencionados verbalmente en la entrevista, esto sirve de implementación para el análisis de los resultados.

En palabras de Hernández (2014) define los propósitos del análisis cualitativo, donde propone 8 pasos para llevar a cabo dicha tarea:

explorar los datos, 2) imponerles una estructura (organizándolos en unidades y categorías), 3) describir las experiencias de los participantes según su óptica, lenguaje y expresiones; 4) descubrir los conceptos, categorías, temas y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, a fin de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos, 6) reconstruir hechos e historias, 7) vincular los resultados con el conocimiento disponible y 8) generar una teoría fundamentada en los datos. (p. 418)

Consideraciones Éticas

La investigación realizada y registrada en el documento cuenta y garantiza la normatividad en relación con las normas éticas y jurídicas las cuales garantizan la integridad

tanto de los participantes en la investigación, así como la de los investigadores. También, se respalda la seguridad de los datos, la información que es proporcionada por los participantes.

Así como lo indica la ley 1090 del 2006, Capítulo VII, artículo 50. El cual: “Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes” (p. 44).

Continuando con anterior en la misma ley, el artículo 2° De los principios generales. Donde se rigen principios universales, principalmente en la confidencialidad

Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. (p. 25)

Finalmente se garantiza el manejo responsable de los datos personales, toda la información que se utilizara de manera anónima. Por lo tanto, no se revelará la identidad de los participantes en el proceso investigativo y el tratamiento lícito de los datos. Concluyendo que, todo tiene previa autorización y firma del consentimiento informado por cada individuo que participo en la investigación.

Análisis e interpretación de Resultados

Continuando con el desarrollo de la investigación, se procede a describir los resultados obtenidos en la encuesta de caracterización, en total son 7 auxiliares de enfermería donde se toman datos personales de los participantes con el fin de iniciar una interacción con el personal retirado en donde se tienen en cuenta la edad, sexo, estado civil, entre otros.

Tabla 2

Interpretación de los datos de la encuesta de caracterización

Encuesta de Caracterización								
Auxiliar	1	2	3	4	5	6	7	
Categoría								
Edad	31	38	39	25	23	36	25	
Sexo	F	F	F	F	F	M	M	
Estado civil	Unión libre	Casada	Soltera	Soltera	Soltera	Unión libre	Soltero	
Hijos	0	2	1	0	1	1	0	
Área de trabajo	Cirugía	Hospitalización	Cirugía	Urgencias	Urgencias	UCI	Urgencias	
Donde vive	Buenos Aires	Sabaneta	Itagüí	Itagüí	Guayabal	Sabaneta	Palmas	

Tabla 2. La presente tabla documenta la encuesta de caracterización creada por la autora de la investigación, con los datos de los Auxiliares de Enfermería.

Según los datos obtenidos en la encuesta de caracterización los participantes tienen un promedio de 31 años, donde el 71,4% de los participantes son mujeres y el 28.4% restante son hombres. Adicional a esto, se identifica que 14.2% de los participantes casado, el 28.4% están en unión libre y finalmente el 56.8% son solteros. Los 7 participante yos tienen un promedio de un hijo por persona. Se resalta que todas las áreas de trabajo son de vital importancia para el funcionamiento del hospital. Para concluir, el 56.8% de los participantes viven en el sur de la ciudad, el 14.2% en la zona centro, 14.2% en el suroccidente y finalmente 14.2% es residente de la zona noroeste de la ciudad.

Entrevista Semiestructurada

Por otra parte, se llevó a cabo la entrevista semiestructurada. Con base a esto, se pretende tener las primeras aproximaciones y obtener una impresión de los factores influyentes en la deserción laboral, se recolectan datos con el fin de describir la percepción de los auxiliares de enfermería retirados

Tabla 3*Entrevista Semiestructurada Con las Preguntas Para los Internos Participantes*

Registro de respuestas de los participantes de la investigación							
Auxiliar	1	2	3	4	5	6	7
Pregunta							
¿A qué servicio pertenecías en la clínica?	pertenecí al servicio de cirugía y pues me desempeñaba como auxiliar de enfermería en esta área	en el área de hospitalización	inicialmente 1 en el servicio de urgencias y los 4 restantes laboré en cirugía general de la clínica	pertenencia los servicios de urgencias y hospitalización	estuve en el servicio de urgencias	laboraban en la sección de la UCI allá del hospital	“Estuve en el servicio de urgencias pues todo el tiempo que estuve fue de servicio urgencias”
¿Cuánto tiempo laboraste para la clínica?	Yo trabajé en la clínica 2 años y medio	Mira estuve un período de 2 años laborando	Buenas noches laboré 5 años	Buenas tardes, Karen, labore en la institución 4 años	labore en la clínica 18 meses	Karen Yo trabajé en la clínica aproximadamente 2 años	“Karen yo en la clínica Antioquia estuve alrededor de unos 6 meses más o menos no te tengo el dato exacto ahorita”
¿Qué opina usted de la experiencia laboral obtenida	pues es una experiencia tanto laboral como profesional y de crecimiento pues personal incluso	Experiencia laboral quería en la clínica Karen fue muy bueno porque la empresa cuenta	A ver para mí fue una experiencia muy gratificante y enriquecedora la cual me permitió aprender	buen en cuanto a la experiencia laboral pienso que fuera muy	Fue un proceso de crecimiento tanto personal como	Karen pues en cuanto la experiencia laboral considero pues que fue muy	Karen pues la verdad fue una experiencia buena si bien no estuve tanto tiempo la gente en el servicio era muy

en la clínica?	<p>puedes te puedo decir Karen que la experiencia pues fue bastante productiva ya que pues como profesionales uno logra formarse en muchos aspectos y en su parte técnica pues la función que desempeña 4 es un ambiente laboral que para mi experiencia fue agradable y sano y pude pues como interactuar como con dos diferentes equipos y nunca tuve como dificultades con el ambiente laboral.</p>	<p>con excelente personal y con excelentes equipos técnicos para la prestación de los servicios asistenciales que nosotros realizábamos</p>	<p>muchísimo y tener muchísima responsabilidad y aprender en la toma de decisiones en ambos servicios crecí mucho como persona como ser humano y como profesional también ósea me sentí muy a gusto y en general fue muy positivo para mí sobre todo en el área de cirugía dónde fue el tiempo que más estuve porque tuve la oportunidad de trabajar con muchísimos especialistas y aprender muchísimo de cada uno entonces para mí fue gratificante en general.</p>	<p>buen experiencia me ayudó a crecer como persona como profesional obtuve nuevos conocimientos acerca del servicio de urgencias del paciente en este crítico de paciente en reanimación pienso que en el servicio de hospitalización también me ayudó ampliar los conocimientos básicos que tenía y me siento muy agraria por ello con la institución.</p>	<p>profesionalmente los conocimientos que adquirí me han sido útiles tanto en lo laboral como en mi vida cotidiana puedo decir que fue una experiencia muy gratificante</p>	<p>enriquecedora si adquirir pues como nuevas competencias y conocimientos mucho más allá pues de lo que se aprende en la universidad cierto yo en mi cargo pues como auxiliar de enfermería recibimos capacitaciones actualizaciones igualmente pues con el personal médico y los compañeros pues todos tenían muchas experiencias entonces todo eso me enriqueció e igualmente pues como te decía el mismo ambiente laboral pues se</p>	<p>chévere muy servicial pues había compañerismo algo muy bacano porque por ejemplo donde Yo trabajé antes en otra clínica pues de la ciudad el ambiente un poquito pesado entonces era como mucha envidia a veces agarró esos con los compañeros y eso no era chévere cierto pero aquí fue había un ambiente muy bacano para la experiencia adquirida fue muy buena inclusive pues dolió un poco de dejar pues la clínica como tal pero pues era una decisión que personalmente pues la quería tomar porque por problemas económicos.</p>
----------------	--	---	--	---	---	---	--

						prestaba como para estar en un en un medio pues donde el conocimiento pues fue bastante	
¿Cómo describe el clima laboral durante su estadía laboral en la clínica?	Es un ambiente laboral que para mi experiencia fue agradable y sano y pude pues como interactuar como con dos diferentes equipos y nunca tuve como dificultades con el ambiente laboral.	El clima laboral fue excelente, mucho trabajo en equipo, mucha solidaridad y mucho acompañamiento por parte del área de gestión humana en las actividades de bienestar laboral.	¡Ehh! Yo lo describo como bueno aprendimos a trabajar bajo presión y recibiendo órdenes pues de muchos especialistas entre los compañeros había respeto y a ver y en cuanto a las directivas o nuestros jefes inmediatos pues era bueno yo pienso que el general el clima era como acordé como que con lo que realiza vamos y no estábamos estresados ni sentíamos como presión de esa negativa o que no nos apoyarán yo	En cuanto al clima laboral es excelente sin discriminación o jerarquía en general se vive un ambiente tranquilo siempre con respeto por todo el personal de la clínica y lo más importante es que hay trabajo en equipo entonces eso le ayuda mucho a uno como persona y como	En cuanto al ambiente laboral y me pareció muy buen ambiente me sentí a gusto había mucho compañerismo y la dedicación de los compañeros siempre ayudo a que todos los procesos fueran más agradables.	Karen puede en cuanto al ambiente laboral y pues digamos que en general y en cualquier clínica es un ambiente estresante porque y más en esta época que hubo pandemia y en la UCI pues donde yo estaba pues casi que eran turnos de 10 12 horas diarias y bajó una presión muy alta y una carga laboral muy alta y al mismo tiempo había que	La verdadera es el ambiente era muy chéveres y como te dije anteriormente los compañeros eran muy amables muy serviciales y me tocó hacer un par de veces unos reemplazos en hospitalización por ejemplo y aunque pues uno no estaba ahí siempre lo acogen a uno por así decirlo pues no son como no este raro quién es cierto entonces era muy chévere por eso porque pues prácticamente del servicio que deseas tener una buena acogida por así decirlo entonces es

<p>creo que general fue bueno yo sentí como que correspondía al trabajo que estamos realizando entonces yo lo describo como un clima tranquilo como acordé donde había comunicación por parte de los mandos altos con los compañeros con los médicos con los especialistas en general era positivo era bueno no tuvimos como problema o estrés en este sentido que nos hicieran sentir como mal como personas o como profesionales no faltan pues los roles de momento o cuando se presenta un inconveniente pero eran cosas que se solucionaban y luego se nos retroalimentaban</p>	<p>trabajador de la salud para salir adelante con las funciones del día.</p>	<p>conservar el mismo cuidado pues en todo el horario sin importar el cansancio que no tuviera había que continuar con la misma concentración y cuidado pues en la labor e pues en cuanto al ambiente laboral por los compañeros no presente dificultades realmente digamos que teníamos un muy buen equipo de trabajo donde todos colaboraban no había pues como ningún tipo de abuso de autoridad pues como de los médicos superiores e</p>	<p>algo muy valioso pues para para mirar cómo chévere más que prende servicio de que yo me moví urgencias algo muy particular es que las jefes de enfermería y enfermería pues que estaban no eran por así decirlo cómo vulgarmente agrandados entonces eso era muy bueno porque entonces había una buena relación en el general entre todos tanto los que pues eran jefes de uno y así</p>
--	--	---	---

			entonces de pronto de cada uno aprendíamos algo y sacamos como una lección entonces pues si, en general fue bueno.			igualmente pues con los demás compañeros pues tampoco tuve ningún conflicto pues laboral o personal es el tema como te decía al principio de pronto eran los turnos están extensos de 10 12 horas diarias posiblemente a veces hasta más pues que eso igualmente sí genera estrés en las personas.	
¿Cuáles son las ventajas y desventajas laborales que pudo evidenciar en la clínica?	Karen mirar las ventajas que tiene la clínica que brinda pues como formación al personal y las desventajas es que en ocasiones pues el salario no es muy acorde cómo lo que está en el sector	Fue la desventaja digamos que es el tipo de contrato que las trabajamos para el sector salud tenemos qué es contrato pues por prestación de servicios y	Pienso que la fortaleza y ventaja de la clínica era que prestaba un servicio en toda la extensión de la palabra de óptima calidad que era muy humano en la atención al paciente que es muy humano que	Como ventajas una de las ventajas es la ubicación es una clínica central de fácil acceso otra ventaja es el nivel de atención por	mira pues las ventajas fueron el aprendizaje pues en el área de la salud allí fue donde adquirir mayor	Karen pues en cuanto a ventajas pues consideraría pues que la experiencia adquirida sí sí fue muy muy valiosa tanto pues como al lado de los	Como tal ventajas el tema relacionamiento con los compañeros y con los jefes cierto lo principal Yo pienso que eso tiene que ser algo que pesan mucho a la hora de uno trabajar en algún lado cierto

entonces en ocasiones pues ahí si hay que revisar como esos temas.	digamos que esto no genera muchas garantías también para nosotros hacer nosotros trámites personales de préstamo de adquisición de vivienda pues el tipo de contrato no genera como confianza las entidades bancarias entonces siempre me pareció que ese tipo de contrato es un limitante las cosas positivas que tiene la clínica de unas excelentes instalaciones un excelente personal que se acompañamiento como a todos los procesos los equipos y las herramientas de trabajo son	cuenta con todos los recursos técnicos y científicos se atiende muy bien y se hace un buen acompañamiento a los pacientes en todos sus procedimientos quirúrgicos en general el servicio en cuanto a eso la clínica es excelente pero la única falencia que yo le veía era como en el tema laboral era en los horarios nuestros y de pronto en el salario los horarios eran "unos salarios" los horarios perdón eran un poquito como cruzados se nos cruzaban los horarios o de pronto un exceso de carga digamos no tenían como un plan a un plan b cuando los	qué tiene la mayoría especialidades y hay época cantidad de pacientes a remitir para otras instituciones otra ventaja es la importancia que le brindan al usuario a los pacientes también como ventaja están los cuadros de turno que tienen un patrón de turno de 12 horas en muchos clínicas que manejan el patronato nos de 8 hora Lo que hace que pues uno	conocimiento o pues de enfermería me ayudó a formarme como profesional teniendo en cuenta todas las situaciones que se viven tanto con los compañeros y los pacientes y hablando de las desventajas pues a mí personalmente me parece los cuadros de turnos Ya que en ocasiones se presentan incapacidades y muchas novedades que hay todo esto hace que uno no	compañeros y el demás personal en la clínica fue muy enriquecedora y en cuanto a desventajas pues consideraría pues que el tema de la remuneración no era pues como la aspiración que yo tenía sobre todo pues teniendo en cuenta las jornadas extensas pues que teníamos y sobre todo para esa época	además de que uno como está 12 horas ahí trabajando viendo pacientes moviéndose uno no descansa prácticamente y pues como desventaja precisamente como a ese ritmo que te digo como de no descansar pues un servicio de urgencias qué es algo muy fuerte pues además mantenía lleno a toda hora entonces yo pienso que la carga laboral por así decirlo porque pues Éramos un buen ambiente y todo por la cargara era excesiva inclusive en algunos casos porque pues había mucha gente cierto.
--	--	---	--	---	---	---

<p>inmejorables y y bueno en general todas las instalaciones de la de la clínica son excelentes.</p>	<p>trabajadores se incapacitaban o no asistían a trabajar entonces no planificaban como las personas que cubrían estos estos puestos estos estos horarios o estos turnos de noche y día entonces muchas veces nos excedían un poquito en las lo laboral y también sentía cuando llegaba nuestro tiempo de vacaciones que se demoran mucho para organizarnos las vacaciones así las pidiéramos con anticipación no encontrado como el personal suficiente para llenar esos espacios y darnos las vacaciones cuando nosotros la necesitábamos y también en el tema salarial yo creo que</p>	<p>descanse menos pero la clínica tiene ese beneficio de turnos de 12 horas y es una ventaja otra ventaja es el ambiente laboral y otra ventaja el pago oportuno que son muy cumplidos con el pago como desventajas pienso que la remuneración salarial es una de las desventajas muchas personas nos vamos es por esa desventaja que tiene la clínica en cuanto</p>	<p>cuenta como con disponibilida d para la familia porque es un cambio constante eso pues pasa muy repetitivo en los cuadros y eso es una de las falencias pues como más grandes y otra desventaja es que a veces la falta de recursos y limitar la atención a los pacientes.</p>
--	---	--	---

			<p>estamos un poquito por debajo como de lo normal entonces siento que para tanta responsabilidad no tenían que ofrecer un poco más .</p>	<p>infraestructura y hay poco espacio para los empleados casi nulo no hay espacios para los empleados y las áreas de comidas son muy pequeñas también como el ventaja está los incentivos que brindan al personal considero que es una desventaja y pues no sólo eso.</p>			
<p>¿Qué le modificaría a la clínica para evitar o disminuir la</p>	<p>Karen a la clínica le mejoraría como todos los planes de bienestar incluyendo como te decía en respuestas anteriores que era la desigualdad como</p>	<p>Pues mira Karen para no ser como redundante te digo específicamente que sería muy bueno que se evaluará la</p>	<p>Eh Yo creo que relacionándolo con mi respuesta anterior Yo pienso que faltaría que contratar más personal para llenar como esas</p>	<p>Yo pienso que uno de los puntos más importantes a mejorar en la clínica es el sueldo ya que</p>	<p>pues yo creo que se debería tener en cuenta las sugerencias y solicitudes que han hecho</p>	<p>Karen pues considero pues que inicialmente tema salarial cierto pensaría que sí debería haber cierta</p>	<p>Pues Karen mira es que esa pregunta muy difícil pues mira yo creo que en cualquier otra bajo el tema salarial tiene peso Ciertamente Yo pienso que para el</p>

deserción laboral?	de los salarios entonces es como más poder tener una mejor igualdad a la hora como de definir los salarios para todo el personal asistencial y también incluir muchos beneficios en los planes de bienestar como de estudio algo que beneficie también a los trabajadores y con eso nos motiven a quedarse dentro de la organización pero hay veces se presentan dificultades para este tema de bienestar entonces por eso pienso que mucha gente a la hora de renunciar eso no es un peso grande y en algunas organizaciones eso sí pesa bastante entonces ahí sería un aspecto cómo mejorar.	implementación de contratos a término indefinido si las personas cumplimos los perfiles del cargo si tenemos excelente experiencia el que nos den la posibilidad tener un contrato a término definido sería algo muy muy positivo para las personas que trabajamos en el sector salud.	necesidades o esas carencias de cuando tenemos esos turnos entonces pienso que incorporando más auxiliares de enfermería para balancear más los turnos y que no quede como tan pesados los horarios y pues yo pensaría que cuando en la clínica un trabajador llevé digamos 2 años por decir algo en la clínica deberían valorar un poquitico más esa experiencia y es antigüedad y subirle un poquito más el salario digamos que el que entra que apenas está como como cogiendo como la experiencia en el cargo y en la clínica pues que conserves el salario pero que a	esa es una de las principales razones por las que la personal renuncia es la remuneración salarial y los incentivos que le brindan al empleo eso son los puntos que mejoraría para la clínica.	algunos de los ex empleados de la clínica que implican alguna mejora en el ámbito laboral también sería bueno que al momento de tomar alguna decisión que favorece o afecta a un grupo de trabajo esto se han tenido en cuenta para llegar a un acuerdo que beneficie a todos los implicados tanto a la clínica como al equipo de trabajo.	remuneración más alta por los actos cargos, pero igualmente también se valoraran otros tipos de compensaciones ejemplo días de descanso extras por día cumpleaños ejemplo algunas bonificaciones capacitaciones días de la familia ese tipo de actividades como extralaborales también sería pues como un punto que lo motiva a uno como empleado pues para continuar en una empresa.	tema de trabajar una clínica pues hablando como del sector salud lo indispensable no todo es el dinero yo tengo compañeros pues de cuando hicimos la técnica en enfermería que han trabajado pues en instituciones pues por no decir el nombre pues como para no hacer quedar mal pero en instituciones pues grandes de la ciudad y me cuentan que por ejemplo el tema del ambiente laboral con la gente y todo eso es como chocante y le mantienen por así decirlo aburridos y muchos han dejado por ejemplo de trabajar en sitios así que pueden ser muy buen salario y todo pero qué es pesadito el trabajo y pues
-----------------------	--	--	--	--	--	---	---

Creo Karen qué es importante que la clínica como estrategia y también busque como formar a los líderes cierto porque los grupos de trabajo pues en algunas ocasiones se presenta es como los conflictos por la falta de comunicación o no saber comunicarse con los auxiliares pues en este caso estamos hablando pues como el servicio en el que yo subo entonces falta como mucha capacitación y concientizar a los líderes como de afianzar como esas comunicaciones entonces yo pienso que es como el aspecto como principal

medida de que demuestre y vaya creciendo y vaya mejorando y vaya ya cogiendo cómo lo del cargo del día a día como el que lleve digamos dos años empezará a gratificar o darle una bonificación o que se note como ese esfuerzo que nosotros hacemos y entregamos cada día con todo con todo el compromiso que no lo retribuyan en un poquito más de salario porque realmente esto lleva a que nosotros desertemos a una deserción laboral por parte de nosotros porque dónde encontremos que ganamos un poco más o que veamos un poquito más de desventajas de ventajas perdón

imagínate vos para estar 12 horas en un trabajo y que sea como chocando con todo siempre no ósea pues al menos para lo mío y la gente con la que yo ande cuando estudie pues no íbamos con eso cierto entonces yo pienso que no que lo único no es la plata

			<p>en los horarios y que tengamos más más preventas para nosotros entonces dejamos y nos vamos nos vamos para otra parte donde nos ofrezcan un mejor salario porque realmente uno entrega el alma y deja la vida cada día en su quehacer en sus pacientes pero también uno necesita uno tiene sus obligaciones personales y necesita buscar dónde le dan un mejor salario.</p>				
¿Por qué motivos tomo la decisión de retirarse de la clínica?	Pues Karen el único motivo pues que me llevo como a tomar está determinación fue la parte económica siempre se evidencia pues como mucho desnivel como a la hora de los salarios como de cada uno de los profesionales	Digamos que en el momento determinado pues el contrato que ofrece la clínica ya terminó fijo y el motivo de haber decidido renunciar y cambiar de ambiente laboral fue porque	Si habían varios factores a estos sumándole que la clínica nos ofrece son contratos a término fijo y si en otra parte nos ofrecen contratos a término indefinido y el salario está poquito más alto pues nosotros o yo	Uno de los principales motivos por los que tome la decisión de renunciar a la clínica fue el sueldo en la clínica que me encuentro ahora pues el sueldo es un	Bueno mira pues la verdad yo renuncie porque se me presentó una oferta laboral a pesar de que tenía muy buen clima	Karen si así lo consideraba porque pues con compañeros que trabajan en otros hospitales o clínicas pues si tenían un mayor salario teniendo pues como el mismo	pero en mi caso en particular pues yo por ejemplo hace poquito me independicé de la casa y todo pues ósea imagínate tengo 24 años y apenas me salí de la casa y si necesitaba como un ingreso extra cierto por eso

<p>que se desempeñan en cada uno de los cargos en la clínica entonces pienso que esa fue como mi principal y razón y aparte de eso pues también se entregaron fue como unas bonificaciones y esas bonificaciones no fueron aplicadas a cierto personal de algunos servicios entonces la desigualdad lo lleva uno como a qué le ofrezcan otras ofertas y uno pues acceder a ellas.</p>	<p>conseguí otro tipo de contrato que mejorar mis condiciones laborales.</p>	<p>personalmente me encante por esto porque como le digo uno tiene sus aspiraciones uno tiene sus compromisos uno tiene sus metas personales entonces dónde te ofrezcan una estabilidad laboral tú vas a buscar esto porque tú no quieres estar en una rotación y un contrato a término fijo no te da esa seguridad antes cuando llega como el tiempo que se te cumple estás como intranquilo entonces para mí era muy importante tener esa certeza de que la clínica me acogía y me está dando la seguridad también a mí de qué es un contrato indefinido y si a eso le aumentan un poquito el salario o</p>	<p>poco más alto y además de otro punto por el que tome la decisión es que por la deserción que se había presentado los últimos meses en la clínica el trabajo aumentado porque hay poco personal porque se demoran en el proceso de contratación es muy lento entonces el trabajo ha aumentado esas son los dos razones por las que tome la decisión de renunciar.</p>	<p>laboral muy buen ambiente de trabajo en el salario no sé me ajusta a mis necesidades.</p>	<p>cargo que yo desempeñaban en la en la clínica cierto inclusive pues ese fue mi argumento pues para para renunciar pues al cargo y trabajar en otra clínica</p>	<p>inclusive pues con el cambio año espere quisiera como un ambiente un ambiente no, un aumento salarial más grande y todo y sí lo hubo pero no era como lo que esperaba cierto lo que nos habían dicho pues rumoreándose en los pasillos y entonces yo pienso que no que lo único no es la plata pero en mi caso en particular sí era eso como un factor que pesaba bastantito entonces es como de ponerlo en el sobre la mesa</p>
---	--	---	---	--	---	---

			si está por encima para mí eso fue decisivo a pesar de que en general yo estaba yo me sentía bien en la clínica pero habían otros factores que terminan pesándote más y haciéndote que busques siempre estar mucho mejor básicamente fue eso.				
¿Qué aspectos lo incentivan a realizar de forma correcta su labor?	Karen pues los aspectos que me motivan a desempeñar mi labor como auxiliar de enfermería El querer ayudar pues como las demás personas y que en este caso pues uno tiene que ser honesto y respetuoso porque está tratando con la vida de otras personas entonces acá es donde entra el aspecto de hacer	Digamos el respaldo que siempre tenía nuestros jefes inmediatos a la idoneidad de las labores que nosotros realizábamos el poder también contar con herramientas tecnológicas y materiales para la atención prehospitalaria adecuados en las instalaciones	Bueno Yo nunca he dejado de realizar mi labor como profesional de la mejor manera a mí siempre me ha motivado y yo escogí esta carrera y ser auxiliar de enfermería por devoción y por gusto propio entonces yo siempre le ha realizado lo mejor posible yo cada día dejado lo mejor independientemente	Yo pienso que la enfermería es una profesión vocacional lo más importante es ayudar a las personas a recuperar su salud y el bienestar eso es lo que nos hace sentir satisfechos como enfermeros trabajar con y	Yo considero Karen que no es equitativo en comparación con otros servicios de la clínica y más aún teniendo en cuenta que nosotros somos los que cumplimos con turnos más extensos	Karen pues considero que la estabilidad laboral sí sería el salario como el primer escalón para uno sentirse a gusto en un empleo cierto claro pues que acompañado de un ambiente laboral sano pues y de respeto, pero digamos si no tiene otra	algo para mí muy importante es todo el tema del clima laboral afortunadamente dónde estoy ahorita el clima pues el ambiente lo que se maneja con los compañeros hasta ahora bien y la parte monetaria es excelente entonces como que por lo menos las dos necesidades que yo tengo que es sentirme bien en el

<p>las cosas bien entonces por el bien a los demás y apoyarlos pues en momentos difíciles porque cuando las personas están en este estado pues tienen un grado de vulnerabilidad entonces ahí es donde se motiva uno hacer como las cosas bien</p>	<p>también nos brindan mucho confort y mucha comodidad al momento de realizar nuestro trabajo.</p>	<p>de que yo no tuviera el salario indicado o qué sintiera que quería otro contrato indefinido yo nunca deje de hacer las cosas bien que de pronto hay veces dentro de ti te sientes un poquito desmotivado pero dentro de ti pero no para para el usuario para lo que yo hago obvio que cuando estoy ahora que estoy en una mejor parte en cuanto a eso que te expliqué anteriormente eso te da más seguridad y puede que te que tú calidad de vida mejore muchísimo pero igual sigo haciendo mis cosas con todo el agrado con todo el amor a mi profesión porque esto fue lo que yo escogí y dónde quiero seguir</p>	<p>para los demás ponerme en el lugar del otro pensar que esa persona que necesita la atención puede ser mi padre o mi madre y eso es lo que me motiva cada día a brindar una atención de calidad hacerlo de corazón es lo más importante</p>	<p>y recargados realmente pienso yo que también puede ser un aspecto para mejorar</p>	<p>alternativa de empleo con un salario más alto sí sería pues como factor de decisión en ese caso.</p>	<p>trabajo que no haya choques que no haya roces obviamente problemas pueden ocurrir pero se pueden solucionar y todo el tema pues monetario pues ahorita por mi situación en particular sí es cómo hago que tiene mayor peso por así decirlo.</p>
--	--	--	---	---	---	--

			desarrollándome lo que yo quiero hacer y cada día me siento me siento más más feliz y más segura de que no me equivoqué al escoger está profesión entonces esto llega a sentirme como como realizada como persona como te dije anteriormente e igual de motivada eso es como todo.		
¿Considera que los descansos eran adecuados ?	Pues Karen eran adecuados hasta el momento que había algunas inconsistencias en la falta de	Mira Karen que no sé si es marcarlo en un tema de programación inadecuada o si estos horarios son demasiado largos ya que pues es una realidad para todos los centros hospitalarios que los horarios y el personal asistencial y pues	Sí yo pienso que fue marcada la sobrecarga laboral Yo pienso que los cuadros de turno no eran como acorde con el descanso que debíamos tener adecuadamente entonces yo si sentía como cansancio agotamiento lo que pasa es que cuando uno tiene amor por lo que hace pues	Yo considero que si fueron adecuados la cantidad descansos en el mes nunca sobrepasamos las horas a laborar nosotros tenemos un cuadro de turnos y ese cuadro de turnos se hace con	Karen pues usualmente teníamos descanso los días domingos algunas veces compensamos entre semana dependiendo pues de la programación de los turnos que tuviéramos pero realmente ese día de descanso pues

compañeros o en incapacidades hasta el momento eran adecuados, pero cuando pasaba eso de que se incapacitaban personas era súper complejo por qué ahí teníamos un cuadro súper	siempre tener este tipo de turnos por los cargos por los procesos y por las responsabilidades que tenemos entonces el pensar pues que nosotros tengamos un turno más más corto es como difícil también por la rotación de personal y por las cosas que se presentan entonces digamos que en general siempre se va a ver que los turnos de nosotros pues son algo extensos y que pronto lo que pienso yo que se puede hacer es que ese sea flexible con el tiempo en los descansos pues	solo hay veces como que pone en la balanza qué es más importante entonces yo siempre estaba como como pensando que estaba haciendo tenía que hacer mi labor pero la sobrecarga si se notaba si se notaba el agotamiento de los turnos de los cuadros de turnos porque hay veces hacíamos en varios corridos o cómo le digo si no estaba la persona que tenía que hacerlo otro turno y se incapacitaban no había personal suficiente para reemplazarla entonces nos tocaba en nuestro descanso ir a trabajar porque realmente no había nadie más entonces uno también tiene	base a las horas del mes y de ahí salen la cantidad de turnos que uno hace y descansos que tiene yo considero que lo descansos si son adecuados los respetan.	al menos en mi caso no era suficiente pues como para recuperarme pues como en las energías o tener un verdadero descanso mental por lo mismo que decíamos ahorita pues pues fueron jornadas muy muy extensas de mucha presión entonces usualmente sí casi que la gran mayoría de personas que trabajamos en la UCI en ese momento manifestamos como ese cansancio que teníamos Karen.
---	--	--	--	--

extendido y en ocasiones sin descanso entonces acá era como donde se presentaba esa irregularidad.	que no los puede elegir con el fin de que ese día sea muy asertivo para uno y sus actividades personales.	esa responsabilidad entonces si había un agotamiento sí había un poquito de cansancio y de y de fatiga por no tener el tiempo suficiente para el descanso para el disfrute con su familia y cómo se debe ser eso sí pues era como una especie de falencia.
--	---	--

Tabla 3. Respuestas de los auxiliares de Enfermería a las categorías planteadas por la autora de la investigación, tabla de elaboración personal.

Resultados

Continuando con el proceso de análisis de los datos, se identifican conceptos que están relacionados con el planteamiento del problema. Según, lo evidenciado en las categorías la deserción laboral de los auxiliares de enfermería de una de las Clínicas del Municipio de Itagüí, Antioquia indica que: algunos auxiliares desertaron por motivos netamente económicos, luego de identificar que en otras instituciones de salud el salario de su cargo era más alto.

Otros también recibieron propuestas laborales más prometedoras, que hacían que tomar la decisión de renunciar fuera más fácil, también manifiestan que sus ingresos económicos comparados con sus funciones tienen una desventaja, durante las entrevistas se da cuenta de que gran porcentaje de la muestra indicó que el monto de dinero de su salario mensual, no constituía para ellos una remuneración adecuada a los servicios laborales ejercidos, por lo anterior, siendo este un factor de renuncia significativo.

Adicional a esto, otro motivo por el cual desertaron era el tipo de contrato laboral que manejaba la clínica, el cual era a término fijo por un tiempo de 4 meses con prórrogas. Con base a lo anterior los auxiliares manifestaban que ese tipo de contrato no les permitía acceder a una vida crediticia, ya que no les generaba estabilidad ni garantía ese tipo de contrato frente a entidades bancarias, lo que causaba que, al recibir propuestas laborales con contratos a término indefinido o fijo superior a un año, fuera más llamativo para ellos.

Para los auxiliares los turnos de trabajo y rotación de los mismos son inadecuados y excesivos, resaltan los pocos descansos con relación a sus funciones y salario, planteando que para ellos es muy importante la implementación de planes de bienestar con más beneficios e incentivos que motiven al personal asistencial a permanecer vinculado a la clínica aportando a la estabilidad laboral de misma y de ellos.

En adición, destacan que en el tiempo que estuvieron laborando en la clínica de Itagüí el ambiente laboral fue muy bueno, indican una relación asertiva de trabajo en equipo con sus compañeros y el liderazgo positivo de sus jefes directos, también expresan que el aprendizaje adquirido en cuanto a experiencia profesional y personal fue muy gratificante.

Los auxiliares de enfermería destacan su paso por la clínica como una experiencia muy valiosa, que los acercó más a su vocación como profesionales y los llenó de sentido de pertenencia, empatía, respeto, humanización y compromiso por su labor, la cual declaran que realizaban con amor, dedicación y entrega con cada uno de sus pacientes, usuarios, compañeros y jefes.

Al momento de retirarse los auxiliares expresan un gran agradecimiento con la clínica y el personal administrativo, dicen haber creado un vínculo especial esperando volver a la clínica si las condiciones salariales mejoran, ya que dicen que por sus situaciones personales y responsabilidades financieras los obligan a buscar ofertas con mejores ingresos, hacen alusión a la calidad humana del personal de la clínica y sus procesos.

Además, cabe acotar que los participantes de la investigación indicaron que las condiciones de equipamiento, utensilios de trabajo y demás elementos, son propicios para desempeñar de manera adecuada las diversas labores, además, que era un evidente factor de adhesión al empleo en la clínica de Itagüí.

Conclusiones

La presente investigación partió del deseo científico de identificar y determinar cuáles son los factores que influyen y propician la deserción laboral en el personal asistencial de enfermería dentro de una clínica ubicada al sur del Área metropolitana del Valle de Aburrá (Municipio de Itagüí), además, del talante investigativo de identificar y describir las posibles afectaciones psicológicas implicadas.

Para dar cuenta de lo anterior se realizó una entrevista semiestructurada a 7 personas que laboraron en la clínica de Itagüí, una vez analizadas las respuestas de los participantes se concluyen que los dos factores de mayor influencia en la deserción laboral son:

1). Remuneración económica. Se obtuvo como factor común en todos los participantes quienes indicaron que los pagos del salario devengado no eran equivalentes al trabajo realizado, por lo anterior, se destaca que, al haber un pago salarial que el empleado prestador del servicio no considera justo la motivación laboral se disminuye significativamente y propicia la búsqueda de otros escenarios laborales con una mejor remuneración económica.

Cabe resaltar, que el personal de salud (auxiliar de enfermería) tiene un tiempo labor entre 12 a 14 horas diarias y debido a la naturaleza de la profesión, el empleado debe tener una disposición total ante la labor, por lo cual, puede ser solicitado a trabajar, si lo amerita el caso, hasta el día en que se programa descanso.

Las consecuencias psicológicas que trae consigo dicha labor, es una sensación de cansancio general, poco tiempo para sí mismo y para compartir con sus seres queridos y en algunos casos dificultades en la salud. Por lo anterior, se puede indicar que existe una evidente proporción

entre: A mayor pago o remuneración económica, mayor permanencia del empleado y mayor motivación en la ejecución de su labor.

Durante el proceso de recolección de la información e implementación de la entrevista, para esta investigación se formuló a la muestra la siguiente pregunta: (¿Qué le modificaría a la clínica para evitar o disminuir la deserción laboral?) obteniendo que el total de los participantes dan cuenta de que se deben mejorar los salarios, la presente conclusión se describe a partir de tres grandes factores:

a). Mejora en el tipo de contratación. Actualmente muchas personas que trabajan para los sistema de salud son empleadas por un contrato de prestación de servicios, el cual se establece como dicta la ley a un término definido, sin embargo, algunas entidades suelen usar este tipo de contratos con el fin de brindar cobertura indefinida y permanente del puesto laboral, generando de esta manera un aumento en la sensación de incertidumbre del empleado, pues nunca se le da la certeza de un contrato laboral fijo, estable o a término indefinido; éste tipo de contrato no propicia una relación laboral estable entre empleado y centro o entidad del empleador, además, tampoco fortalece o aumenta de manera gratificante los pagos de las prestaciones sociales.

b). Jerarquía de los salarios. Al interior de cualquier entidad laboral, existe una jerarquía salarial que se ve implicada tanto en las funciones del cargo como en el salario, sin embargo, mantener una notoria jerarquía que a su vez guarde relación y concordancia es vital, tanto para generar equidad entre los empleados reconociendo cada una de sus funciones y la importancia de las mismas, como para contribuir positivamente a una mejora en el clima laboral.

c). Relación tiempo-salario. En cualquier tipo de empleo y con mayor énfasis en personas que laboran para el sistema de salud con un tiempo labor entre 10 a 12 horas diarias, la relación entre el tiempo labor y el salario es intrínseca y relevante, por lo anterior, el pago salarial debe

estar pensado no sólo en la labor ejecutada, sino en los tiempos de las mismas, las implicaciones de las rotaciones laborales y la disponibilidad completa que debe tener el empleado para con su labor, todo ello, contemplando las implicaciones personales que guarda la sobrecarga laboral para la salud y relaciones interpersonales del empleado en sus otros círculos de vida más allá del escenario laboral, por tanto, garantizar una mejora al salario es a su vez resignificar y reconocer la labor que hace el personal de salud para con el centro de salud y la ciudadanía.

2). Horarios laborales. Para esta investigación se descubrió que como factor común en la muestra seleccionada se destacan los extensos, arduos y flexibles horarios de trabajo, que condujeron al personal auxiliar de enfermería a buscar otro empleo con un horario laboral más estable. El total de los participantes de la investigación indicaron sentir que en ocasiones no se respetarán sus horarios de descanso durante la jornada laboral y acotaron una alta variabilidad en los días de descanso que en ocasiones solicitaban ser laborados.

Dado lo anterior, se concluye que para mantener un buen clima al interior del sistema de salud y aumentar la adherencia del empleador se deben estructurar los tiempos laborales y permisos, de manera que puedan ser cumplidos tanto por el empleador como por el empleado. A partir de un análisis psicológico del factor descrito, se evidencia que la muestra considera como desventaja la carga horaria laboral, además, relacionan con el poco tiempo que les queda para sí mismos y para compartir con su familia, por lo que se puede concluir que, al establecerse horarios laborales con mayor rigurosidad y cumplimiento en los mismos, pero con menos tiempo de hora labor, el empleado aumenta su nivel de afianzamiento con el escenario laboral y con ello su permanencia.

El presente estudio obtuvo no solo información acerca de los factores que influyen y propician la deserción laboral en el personal asistencial de enfermería, sino que, a su vez,

descubrió información sobre aquellos factores que son determinantes e influyen en la permanencia del personal de enfermería en las clínicas o centros de salud. En la entrevista se realizaron dos preguntas claves:

a). ¿Qué opina usted de la experiencia laboral obtenida en la clínica? En relación a esta pregunta, se obtuvo que el total de los participantes de la muestra indicaron tener una experiencia laboral muy gratificante, expresaron que fue la oportunidad para aprender y potenciar más sus labores, que todos los elementos de la clínica permiten ejecutar adecuadamente sus labores y brindar un servicio integral y humano a los pacientes. El total de muestra se mostró satisfecho por los conocimientos obtenidos e indicaron que esto constituía un factor positivo a conservar y ejecutar la labor.

b). ¿Cómo describe el clima laboral durante su estadía laboral en la clínica? Para esta investigación inicialmente se tenía un hipótesis en la que se consideraba que el clima laboral de los auxiliares de enfermería de la clínica de Itagüí y su relación con otros compañeros de trabajo y jefes inmediatos, no era la mejor, por lo cual, se consideraba que las personas se motivaron a buscar otras opciones de empleo; sin embargo, el análisis de los resultados permitió evidenciar que dicha creencia no tenía aplicabilidad para el caso investigado y propuesto, debido a que todos los participantes del estudio, argumentan tener y ejecutar sus labores durante su tiempo en la clínica de manera idónea, implementaron expresiones para describir su experiencia como: (Excelente, mucho trabajo en equipo, mucha solidaridad, agradable y sano, mucho compañerismo) estas son algunas de las expresiones de los participantes.

Los anteriores postulados permiten comprender que, para aumentar los niveles de satisfacción del empleado, se requiere estar atento al clima laboral, al salario, al tipo de contratación y a la experiencia laboral que permita el crecimiento personal y profesional de los

empleados, al considerar estas variables se aumenta la durabilidad, permanencia y satisfacción del empleado frente a la entidad y el desarrollo de las actividades laborales.

Referencias

- Cañón Grajales, L. V., Zapata, L. M., y Duarte Cruz, J. (2021). Plan de Mejoramiento en la Rotación de Personal del Área de Farmacia de la Clínica Colombia.
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez S. A., y Santamaría Freire, E. J. (2016). Organizational climate and psychological health: an organizational duality. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 73-86. doi: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. México DF, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Concepto 243071 de 2021 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Prohibición para ejercer más de un empleo público o percibir dos asignaciones provenientes del tesoro público. Prohibición de desempeñar más de un empleo. Sector Salud. RAD. 20219000472482 del 11 de junio de 2021. 12 de julio de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=169385>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., y Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., y Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Flores Sare, I. P. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento SA Lima–2017*. [Trabajo de grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/845>
- Folgueiras Bertomeu, P. (2016). La entrevista. Universitat de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/99003>
- Gutiérrez, Isis (2015). La deserción laboral y sus repercusiones. E-consulta. México [Documento en línea] Disponible: <http://www.econsulta.com/opinion/2015-05-25/5-principales-causas-de-la-desercion-laboral> [Consulta: Marzo, 2017]
- Hidalgo, A. G. (2016). El estrés en la deserción laboral de los trabajadores de la Empresa Milmarcas en la ciudad de Quito (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).
- Kossek, E. E., S. Lewis & L. B Hammer (2010). Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3–19

- Montero Vizcaíno, Y. Y., del Carmen Vizcaíno Alonso, M., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374.
- Montoya, C. J., Santamaría, P. A. L., López, L. M. A., & Navarro, M. V. G. (2018). Deserción laboral en el canal tiendas de las distribuidoras de Medellín. *Revista CIES Escolme*, 8(02), 21-38.
- Osorio, J. E. y Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>
- Spector, P. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133-136
- Vásquez Cordido, L. E. (2015). El recurso humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales” (caso de estudio Contraloría General del Estado Yaracuy) (Master's thesis).
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.

Anexos

Ilustración 1

Entrevista de retiro

FT95
Código

ENTREVISTA DE RETIRO
Nombre
E:\CASA\IMPORTANTES\FT95 ENTREVISTA DE RETIRO V1.doc

DIFICULTADES DEL ÁREA

RELACIONES

JEFE INMEDIATO	COMPANEROS DE TRABAJO Y/O PERSONAL A CARGO	OTROS

OBSERVACIONES O SUGERENCIAS

PERSONAL RETIRADO

ENTREVISTADOR

TO CONTROLAR

Ilustración 2

Entrevista de retiro segunda parte

NOMBRE	
FECHA	CARGO
JEFE INMEDIATO	AREA
MOTIVO DE RETIRO	
VIDA LABORAL	
¿QUÉ OPINIÓN TIENE DE LA CLÍNICA?	
¿ESTABA CONFORME CON SU SALARIO?	
CONSIDERA QUE FUERON SUFICIENTES Y EFECTIVOS LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA	
FORTALEZA DEL ÁREA	

DOCUMENTO CONFIDENTIAL

Nota: Encuesta que se realiza a todo el personal cuando deserta de la clínica sin importar el motivo

Ilustración 3

Consentimiento informado

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Escuela de enfermería y otras disciplinas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr/Sra _____ mayor de edad,
con domicilio en _____ C/ _____ Padre/ Madre
o acudiente del/de la estudiante _____ Consiente su
participación en el **proyecto de orientación profesional: plan de carrera** que lidera la
Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), sede Bello. Éste tiene como
objetivo facilitar en los jóvenes que cursan educación media la toma de decisión de la
elección de carrera y que permitirá la consecución de su proyecto de vida. El Programa
contiene talleres y cuestionarios sobre intereses, estilos de personalidad, competencias,
valores, entre otros. El programa estará coordinado por profesionales del programa de
psicología y con el apoyo de estudiantes en práctica profesional de psicología.

Por otra parte, de manera general y anónima al final del programa se entregará a las
directivas del colegio un informe general sobre las preferencias en los campos
profesionales garantizando la privacidad de la información por lo que no se revelará
ninguno de los nombres ni datos personales que puedan permitir su identificación. Por
tanto, autoriza el manejo y uso de la información obtenida para espacios investigativos
respetando la privacidad de cada participante y autoriza a los expertos difundir los
resultados, siempre y cuando la identidad de su acudido se mantenga anónima.

También autoriza a UNIMINUTO a grabar audios, videos, fotografiar y tomar nota de toda
la participación que su acudido durante el proyecto.

La participación en la actividad es completamente voluntaria. Igualmente, puede solicitar
información en cualquier momento sobre los propósitos de esta actividad.

Para más información puede comunicarse con Sara Díaz Rueda, coordinadora del
proyecto al correo electrónico sara.diaz@uniminuto.edu y el teléfono 57+(4) 466 92 00 Ext.
44064.

Si ha leído y entendido completamente este documento, y está de acuerdo con que su
acudido participe en este programa, por favor firme abajo. Si tiene alguna pregunta o
inquietud por favor déjenos saber antes de firmar. Estudiante que no entregue este
documento debidamente diligenciado antes del inicio del programa, entendemos que no
participará.

Firma del Padre o Acudiente
C.C.

Firma del Estudiante
T.I./C.C

www.uniminuto.edu
UNIMINUTO es una institución educativa sin ánimo de lucro.

Nota: Los Auxiliares de enfermería diligenciaron este formato a la hora de realizar la grabación de la entrevista, con el fin de autorizarla.