

## Informe webinar motivación

Jornada BPSO, compartir experiencias

El webinar “Retos para mantener la motivación en el tiempo” formaba parte de uno de los grupos de trabajo organizados en el contexto de la Jornada Virtual de Buenas Prácticas de Centros Comprometidos con la Excelencia en Cuidados.

Para diseñar la sesión, se analizaron las palabras que se solicitaban en el registro de inscripción, en los que los asistentes debían identificar 3 palabras clave sobre lo que esperaban trabajar en el taller. De los 77 inscritos, hubo 38 respuestas, que se agruparon en tres conceptos principales: motivación, liderazgo y estrategias. Se planteó un objetivo general y dos específicos, en función de estos conceptos:

Describir acciones para mantener la motivación.

- Conocer el nivel de motivación de los asistentes al taller.
- Identificar aquellos factores que más influyen en la motivación.

### **Desarrollo de la intervención**

El taller tuvo una duración de 30 minutos. Se diseñó una presentación interactiva con el objetivo de fomentar la participación de todos los asistentes. Las moderadoras proponían preguntas sobre motivación y en función de los resultados, la sesión se conducía hacia un sentido u otro.

Previamente al taller, se consultó la literatura y se identificaron 5 factores que influyen en la motivación. Estos fueron:

- Liderazgo.
- Comunicación.
- Autonomía y empoderamiento.
- Oportunidad de desarrollo personal y aprendizaje.
- Reconocimiento e incentivos.

En primer lugar, se sondeó el rol que los asistentes desempeñan dentro del programa BPSO y su nivel de motivación. Tras lo que se realizó una votación en la que los participantes debían seleccionar aquellos factores, que, según su experiencia, ejercieran más influencia sobre la motivación. Se profundizó en los factores más prioritarios para los participantes, dejando margen a desarrollar el resto de los factores en función del tiempo y la participación de los asistentes.

La aplicación utilizada, reflejaba en tiempo real los resultados, en forma de porcentajes en las preguntas multirresposta y en formato de texto en las preguntas abiertas. El análisis de las preguntas abiertas se realizó posteriormente clasificando las respuestas en categorías.

## **Resultados**

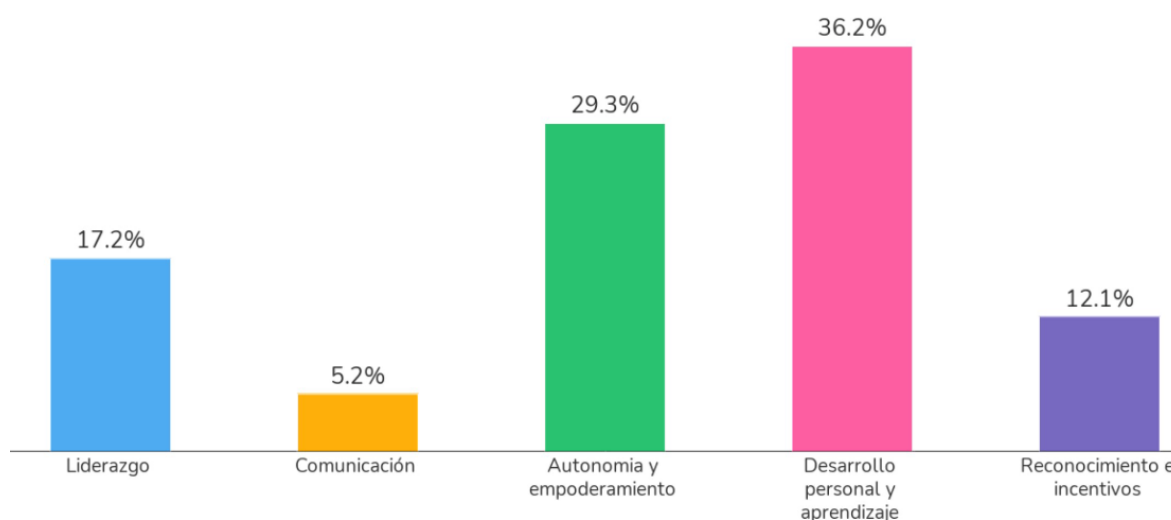
De los 77 participantes inscritos, 40 participaron en el taller respondiendo mediante la aplicación.

El perfil de los asistentes fue mayoritariamente de líderes/colíderes de proyecto (37.9%), seguido por líderes/colíderes de guía (27.6%), impulsores (20,7%), colaboradores (6,9%) y coordinadores host (6,9%).

En cuanto al nivel de motivación, el 46.43% refirió tener un nivel medio de motivación, el 39.29% alto y el 14.29% bajo.

A la pregunta de “qué dos factores influyen más en tu motivación” respondieron 34 asistentes. El factor más votado fue “desarrollo personal y aprendizaje” alcanzando el 36.2% de las respuestas, seguido de “autonomía y empoderamiento” con un 29.3%. En la gráfica 1 se puede ver la puntuación de todos los factores.

**Gráfica 1.** Factores que influyen en la motivación



En las preguntas abiertas, se propuso una lluvia de ideas sobre acciones concretas que se podrían llevar a cabo para trabajar el desarrollo personal y aprendizaje, y la autonomía y el empoderamiento. El análisis de estas ideas se realizó categorizando las acciones claves extraídas de las respuestas de los participantes y el número de veces que se repitieron. El resumen de este análisis se muestra en las tablas 1 y 2.

**Tabla 1.** Propuestas de acciones concretas para fomentar el desarrollo personal y aprendizaje.

<b>CATEGORÍAS</b>	
Otorgar reconocimiento	14
Dar confianza	1
Tomar decisiones compartidas	7
Dar independencia	3

Tener referentes enfermeros	5
Conceder tiempo	1
Dar flexibilidad	2
Otorgar responsabilidades	1
Ofrecer apoyo	5
Coordinación equipos	1
Dar feedback	1
<b>Total número de ideas</b>	<b>41</b>

Al trabajar el factor “desarrollo personal y aprendizaje” se registraron 36 respuestas, en las que se identificaron un total de 41 ideas. Estas se identificaron en 11 categorías, siendo la categoría de otorgar reconocimiento la más mencionada (34.1%).

**Tabla 2.** Propuestas de acciones concretas para fomentar la autonomía y el empoderamiento.

<b>CATEGORÍAS</b>	
Ser innovador	7
Usar nuevas tecnologías y redes sociales	5
Dar feedback	7
Compartir experiencias	8
Conceder tiempo	1
Ofrecer formación	13
Trabajar con evidencia	1
Trabajar en equipo	5
Tomar decisiones compartidas	1
Ofrecer apoyo	1
Proponer retos	1
Otorgar reconocimiento	1
<b>Total número de ideas</b>	<b>51</b>

Al desarrollar el factor “autonomía y empoderamiento” se registraron 37 respuestas, en las que se identificaron un total de 51 ideas. Estas se clasificaron en 12 categorías, siendo la categoría de ofrecer formación la más repetida (25.4%).

### **Conclusiones**

La mayoría de los asistentes al taller fueron líderes de programa o de guía. Es posible que estos profesionales, debido al rol de desempeñan, sientan mayor interés en cuanto a cómo lograr motivación (objetivo perfil).

El nivel de motivación de los participantes nos lleva a pensar que nos encontramos ante un momento delicado en el que es necesario buscar recursos que nos ayuden a aumentar y mantener la motivación de los equipos (objetivo nivel motivación).

Existen gran variedad de iniciativas que se pueden llevar a cabo para aumentar la motivación. En los resultados obtenidos en las dos preguntas abiertas que se realizaron, vemos que otorgar reconocimiento, formar a los profesionales, tomar decisiones compartidas, ser innovadores y compartir experiencias son las estrategias que más se destacan para fomentar o mantener la motivación del equipo. En función de cada persona estas estrategias serán más o menos eficaces, por eso es esencial diseñar estrategias multidireccionales (objetivo estrategias).

Para finalizar nos gustaría recalcar que la motivación no es algo estático, sino que va oscilando a lo largo del tiempo, por ello es importante buscar y destinar recursos para mantenerla a largo plazo.