

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA



FACTORES MOTIVACIONALES INTERNOS, EXTERNOS Y SU RELACION
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL NACIONAL ENFERMERA ANGELICA VIDAL DE NAJARRO, DEL
MUNICIPIO DE ILOPANGO, DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR, DE
ENERO A AGOSTO DEL 2010.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO PARA OPTAR AL
GRADO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

POR.

CAÑADA GONZALEZ CLAUDIA RAQUEL
CATALAN REINA MARISOL
HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ YENI ELIZABETH

CIUDAD UNIVERSITARIA, SEPTIEMBRE DE 2010.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES VIGENTES

Ing. y Msc. Rufino Antonio Quezada Sánchez

RECTOR

Ing. Douglas Vladimir Alfaro

SECRETARIO GENERAL

Dra. Fátima Trinidad Valle de Zúniga

DECANA FACULTAD DE MEDICINA

Mssr. Sofía Alvarado de Cabrera

DIRECTORA ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA

Mssr. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán

DIRECTORA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

PROCESO DE GRADO APROBADO POR:

DIRECTORA DE TESIS

Mae. Aura Marina Miranda de Arce

JURADO EVALUADOR:

Licda. Delmy Zonia Domínguez de Figueroa

PRESIDENTA

Mssr. Anelca Alicia Ingles Arévalo

SECRETARIA

Mae. Aura Marina Miranda de Arce

VOCAL

ÍNDICE

CONTENIDO	Pág.
Introducción	i
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
A. Antecedentes del Problema	1
B. Situación Problemática.....	5
C. Enunciado del Problema	9
D. Justificación.....	9
E. Objetivos	
1. Objetivo General	11
2. Objetivos Específicos.....	11
F. Alcances y Limitaciones	
1. Alcances	11
2. Limitaciones	12
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	
A. Generalidades de la Gerencia en Enfermería	13
B. Motivación Laboral	18
C. Clasificación de las Teorías de motivación laboral.....	21
D. Satisfacción Laboral Enfocado al Ámbito de Enfermería.....	31

CAPITULO III.SISTEMA DE HIPÓTESIS

A.	Hipótesis General.....	38
B.	Hipótesis de Trabajo y Nulas.....	38
C.	Sistema de Variables	
1.	Conceptualización de Variables Principales	39
2.	Relación de Variables	39
3.	Operacionalización de Variables.....	41

CAPITULO IV.DISEÑO METODOLÓGICO

A.	Tipo de Estudio.....	45
B.	Área de Estudio.....	46
C.	Universo, Población y Muestra	
1.	Universo.....	46
2.	Población	47
3.	Muestra	47
D.	Métodos, Técnicas e Instrumentos	
1.	Métodos	48
2.	Técnicas.....	49
3.	Instrumentos para la Recolección de Datos.....	49
E.	Procedimientos para la Recolección de la Información.	
1.	Validación del Instrumento	50
2.	Recolección de Información	50

F.	Plan de Tabulación y Análisis de los Datos.	
1.	Plan de Tabulación de Datos	51
2.	Análisis e Interpretación de Resultados	52
G.	Prueba de Hipótesis	52
H.	Aspectos Éticos de la Investigación	54

CAPITULO V. INTERPRETACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

A.	Interpretación y Análisis de los Resultados	56
B.	Comprobación de Hipótesis	87
C.	Análisis General de los Resultados	97

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A.	Conclusiones	100
B.	Recomendaciones	101
C.	Propuesta de Intervención	102

	BIBLIOGRAFÍA DE LA INVESTIGACIÓN	115
--	--	-----

ANEXOS

No. 1 Cronograma de Actividades de la investigación

No. 2 Costos de la Investigación.

No. 3 Cuestionario Sobre los Factores Motivacionales Internos, Externos y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, San Bartolo.

No. 4 Consentimiento Informado Sobre los Factores Motivacionales Internos, Externos y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro San Bartolo.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos al desempeñar un trabajo no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades.

Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de adhesión a la institución, mejora la vida no solo dentro del lugar de trabajo, sino también influye en el entorno familiar y social. Así también los factores motivacionales internos y externos son aspectos relevantes en los profesionales del área de la salud, en especial de las/os enfermeras/os pues deben cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de buena calidad. Para ello deben estar motivadas/os y satisfechas/os en su trabajo. Es así como los factores motivacionales son el eje central y fundamental en la vida de los seres humanos cuando se aplica en cualquier área del ámbito laboral, se puede lograr un mejor desempeño de los empleados en su área de trabajo.

Estos factores tratan de los deseos de las personas de hacer las cosas y se consideran importantes o interesantes debido a que a través de ello el ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de

esta manera que la motivación se define para el estudio como factores que intervienen en la conducta humana y por lo tanto como se relaciona con la satisfacción laboral. En relación a lo anterior la motivación se hace indispensable en enfermería, pues la labor principal es directamente con seres humanos que por lo general, están cruzando por algún problema y necesitan apoyarse en personas motivadas para seguir adelante.

El presente estudio intento revelar como los factores motivacionales internos y externos se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador, en el periodo de Enero a Agosto de 2010 que surgió a partir de la evidencia empírica observada en las diferentes prácticas realizadas en varios Hospitales Nacionales y Unidades de Salud.

Además el presente documento constituye el informe final de la investigación que se encuentra estructurado de la siguiente manera.

El primer capítulo contiene el planteamiento del problema, el cual lleva implícito los antecedentes del problema, donde se hace mención sobre el desarrollo histórico de la problemática demostrado por los diferentes estudios realizados referente al tema y la situación problemática que describe la situación actual de este problema en las instituciones hospitalarias y enunciado del problema. Además se detalla la justificación donde se argumentaron las razones,

propósitos y beneficios de la investigación, la relevancia en cuanto al contexto social y cultural, ésta también hace mención de la factibilidad y viabilidad con la que se llevó a cabo.

En el segundo capítulo se encuentra inmerso el marco teórico presentando el sustento teórico de la investigación acerca de los factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

En el capítulo tres se encuentra el sistema de hipótesis conteniendo hipótesis específicas e hipótesis nulas que fueron sometidas a comprobación con los resultados obtenidos en la investigación, al mismo tiempo describe las variables de estudio, iniciando con la conceptualización y operacionalización de las mismas.

El capítulo cuatro incluye el diseño metodológico, donde se describe que el estudio fue correlacional y transversal, así mismo incluye el universo el cual estuvo constituido por 55 enfermeras/os. Además se menciona la forma de recolección de la información, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario que los datos obtenidos, fueron procesados de forma manual y que se presentaron en tablas estadísticas, con su respectivo análisis e interpretación, también se detalló que, durante el proceso de recolección de datos se tomaron en cuenta los principios de ética de la

investigación, para lo cual se proporcionó un consentimiento informado para participar en la investigación.

El capítulo cinco lo constituye el análisis e interpretación de resultados en el cual se presentan en forma específica los datos en una distribución porcentual en tablas simples, cada una con su respectivo análisis e interpretación, luego se describe la comprobación de hipótesis en que se utilizó el estadístico no paramétrico ji cuadrado, el final de este capítulo lo constituye un análisis general de los resultados obtenidos.

Finalizando con el capítulo seis las conclusiones y recomendaciones que se elaboraron a partir del análisis de los resultados de la investigación, continuando con la propuesta de intervención, además se presenta la bibliografía consultada como soporte teórico a este documento. Así como también los anexos utilizados durante todo el proceso de investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Antecedentes del Problema

Históricamente los factores motivacionales han sido una fuerza interna de suma importancia, cuando se han aplicado en el ámbito laboral se ha logrado que los empleados estuviesen motivados y se esforzasen más para obtener un mejor desempeño y productividad dentro de la institución, a la vez experimentasen satisfacción en las actividades que realizasen diariamente.

Según Robert C. Bolles afirmó que:

“La motivación consiste fundamentalmente, en mantener cultura y valores institucionales que conduzcan a un alto desempeño y productividad. El concepto de motivación ha tomado muchas formas, se manifiesta en el folklore, las tradiciones, en los grandes sistemas filosóficos y en la motivación más reciente ciencia de la conducta, a veces esta explicito sin que sea problema para nadie”¹

Dicho concepto se ha calificado como hecho incuestionable de toda experiencia humana, indispensable en la conducta de cada persona, los diferentes conceptos se asemejan y unifican en que la motivación es un factor o una fuerza, que ayuda a explicar la conducta, y éste tiene sus raíces, tanto en el análisis contemporáneo de la conducta, como de su historia.

¹ ROBBINS STEPHEN Comportamiento Organizacional Práctica y Teoría. Séptima Edición México 2002, Pág.7

En el proceso de motivación, los seres humanos han sido motivados por gran variedad de factores que actúan como fuerza impulsora de la conducta humana, históricamente este factor no era tomado en cuenta por las organizaciones, razón por la cual los individuos eran tomados como un objeto de producción, de modo que el trabajo se convertía en una actividad alineada, opresora y que además se ha tomado como un medio que produjera satisfacción.

Sin embargo posteriormente la satisfacción laboral de los trabajadores se considera como un fin en sí mismo, que compete tanto al trabajador como a la institución empleadora, que además le ayuda a mantener una buena salud mental a los empleados, puede contribuir a mejorar la productividad y que un trabajador motivado está en mejores condiciones de desempeñar un buen trabajo, pero aun con lo antes mencionado se considera que han existido factores que han intervenido para que los trabajadores no estén del todo satisfecho.

Así mismo el concepto de motivación “surge por el año de 1700 en el viejo mundo Europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaban en fábricas donde decenas y centenas de personas producían operando máquinas”²

² VROOM, VÍCTOR H. Dirección y Liderazgo en las Organizaciones Humanas. Séptima edición España (1980). Pág. 5.
RUBÉN ARDILA Psicología del Trabajo y Motivación editorial universitaria Santiago Chile (1986). Pág. 13, 20.

Durante esta época había que coordinar diferentes tareas y cada individuo pensaba de manera diferente, entonces empezaron los problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo.

A partir de ese año empezaron las investigaciones sobre los factores motivacionales en el trabajador, Es así como Vroom, Víctor H. en 1970, se interesó en realizar un estudio en un grupo de enfermeras/os, sobre la fuente de satisfacción de éstas e identificó una serie de satisfactores en el área de trabajo como el sentido de realización, potencial de progreso, autonomía, autoridad, un ambiente de trabajo agradable, un horario de trabajo conveniente y la adecuada administración del personal, de igual forma que los administradores de los servicios de enfermería proporcionen el apoyo, que las supervisoras sean confiables, las evaluaciones justas y que exista una retroalimentación adecuada, entre otros.

Por otra parte, entre las fuentes de insatisfacción que mencionaron las enfermeras/os se encontró la sobrecarga de trabajo, supervisoras mal capacitadas, obligaciones ajenas a enfermería y escases de personal que afecta negativamente la calidad de atención. Dicha insatisfacción puede reflejarse en la reducción de la productividad, el aumento del ausentismo y los cambios de turno frecuentes del personal, situación puede verse disminuido si la administración en los servicios hubiera promovido la satisfacción dentro de la organización.

Un estudio realizado en el Hospital Sierra Llana de España, en el año 2003 , sobre motivación y satisfacción laboral dirigidas a los empleados, cuyo propósito era conocer los puntos débiles y fuertes de la institución con la gestión de recursos humanos los resultados principales fueron que los profesionales y el personal administrativo tenían una alta satisfacción laboral, pero sin embargo el personal de enfermería fue el que peor puntuación tenía en relación a su satisfacción general respecto a su trabajo.

El estudio antes mencionado reflejó además que los recursos humanos de enfermería se encontraban insatisfechos, lo que estaba afectando el desempeño al proporcionar los servicios al usuario. Otra investigación de tipo correlacional efectuada en Chile en el año 2006, tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral que posee el personal de enfermería de centros hospitalarios públicos y privado demostrando que el personal de enfermería estaban insatisfechos por las condiciones físicas de trabajo y principalmente las del sector público, otros aspectos por lo que estaban insatisfechas/os eran las remuneraciones, promociones y/o ascensos.

Además en una investigación realizada en El Salvador por Parra y Zúniga pudieron constatar que en los hospitales la satisfacción laboral de las enfermeras/os era leve, encontrando además que tenían gran satisfacción en sus remuneraciones y en las políticas de promoción, así como por las

oportunidades de ascenso que existían en instituciones, con base a estos últimos hallazgos recurrentes encontrados en los distintos estudios de la satisfacción laboral de las enfermeras/os, se concluye que el personal de enfermería se ha encontrado insatisfecho con algunos aspectos de su puesto de trabajo.

Finalmente otro estudio realizado por Rivas, Ana Cecilia y Orellana, Evelyn Magaly, en el año 2008 sobre los factores motivadores y su relación con la satisfacción laboral de los recursos de enfermería del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom. Sus resultados demuestran que:

“Que la motivación es importante para generar satisfacción laboral, siendo el resultado de diversos factores que poseen los empleados como son las supervisiones, constancia del empleo, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, reconocimiento de las capacidades, evaluaciones justas del trabajo, buenas relaciones sociales del empleo, resolución rápida de los motivos de queja y el trato justo por parte de los patrones. Además debe tenerse en cuenta factores tales como: la edad del trabajador, su salud, su temperamento, deseos y el nivel de aspiraciones de los trabajadores”³

B. Situación Problemática

Los factores motivacionales surgen a partir de una necesidad interior, más que material y tiene como fuerza impulsadora los anhelos, deseos y los sueños de conquistar y lograr metas. En referencia a lo anterior la razón de ser y de vivir de las personas es lo que da significado a las cosas que se construye con la

³ RIVAS, ANA CECILIA Y ORELLANA, EVELYN MAGALY, Factores Motivacionales y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Recursos Humanos de Enfermería del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, Año (2008) Pág. 139.

voluntad. En éste sentido no se consideran los factores motivacionales como algo pasajero, ni estar basado en recibir un salario, es necesario reconocer, que el recurso humano es la clave para alcanzar el éxito de una organización y principalmente en las instituciones de salud.

A nivel nacional el sector salud cuenta con un total de 20,591 recursos humanos de enfermería, proporcionando servicio en instituciones tanto públicas como privadas, algunas de ellas/os con cargo de jefaturas que generalmente solo se interesan por la productividad, olvidando aquellos aspectos que hacen que el recurso humano se sienta satisfecho del trabajo que realizan y esto incide directamente en el cuidado que se le da a los usuarios.

Actualmente existe un interés creciente de las gerencias por mejorar el entorno en que se desempeña el personal de salud, pero aun así existe alguna evidencia que el empleado está insatisfecho en su trabajo y tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud, tales como cefaleas, problemas de salud mental, cardiopatías y eventos cerebro vascular, entre otros. Estos problemas físicos provocarán incapacidades, ausentismo, rotación de personal, gastos médicos para el trabajador y costos para la institución e influir en el entorno familiar del empleado. Estos aspectos son relevantes en los profesionales del área de la salud y en especial de las enfermeras/os, pues ellas/os deben cuidar la salud física y mental de otras personas que están a su cargo, para ello deben estar

satisfechas en su trabajo y de esta manera proporcionarán una atención de calidad.

Además el deber de realizar tareas cuya complejidad es muchas veces inferior a su formación y que comprometen su tiempo, también le impiden concretar su función fundamental que es estar junto al paciente para proporcionarle atención y cuidados integrales. Por otro lado, el trabajo por turnos le dificultan la vida matrimonial, familiar y social, debido a que éstos no coincidían con las rutinas normales, por lo que la enfermera hace muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades con las de su familia. Además, los bajos salarios que a veces las obligaba a tener más de un trabajo, teniendo que asumir largas jornadas, con el consiguiente desgaste que ello significa. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal, familiar, laboral como para los pacientes en quienes repercute finalmente.

En relación a lo anterior Larraguibel afirma que:

“Los conflictos que se generan dentro de los equipos de trabajo agravan más esta problemática, como las dificultades con sus jefes directos y con el personal a su cargo, entorpecen la comunicación, alteran la armonía y el desarrollo del trabajo, tornándolo dificultoso y poco gratificante”.⁴ También las enfermeras se molestan por la no existencia de espacio para la realización de

⁴ LARRAGUIBEL, BEATRIZ. Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción Chile.

su trabajo, lo que ellas perciben la falta de reconocimiento como profesionales de parte de la institución en que se desempeñan. Por otra parte, la baja remuneración y los escasos ascensos son factores desmotivadores que junto a otras, estas profesionales tienen.

Es importante destacar que estas quejas y dificultades las han manifestado tanto las enfermeras/os de hospitales públicos como de hospitales privados, con énfasis en diferentes aspectos dependiendo del tipo de hospital que se trate.

Según pre investigación realizada con el personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador, se logró identificar que algunas enfermeras se sienten insatisfechas, pues refieren que el salario que reciben no es equitativo con todas las actividades que ejecutan diariamente, también existe la problemática que cierto porcentaje del personal de enfermería se encuentra laborando con plazas no acorde con su preparación académica, otras desempeñándose por medio de contratos, lo que les ocasiona preocupación, por no tener estabilidad laboral. Además el hospital atiende a todos los usuarios que demandan atención lo que conlleva a sobre carga laboral por la falta de dotación de personal según la necesidad del servicio, que resulta en una ineficiente atención proporcionada al usuario, todos estos aspectos constituyen un factor de riesgo para el estado de salud de los empleados.

También otros/as refieren que no existe reconocimiento por parte de jefaturas y supervisoras que contribuyan a aumentar los niveles de motivación.

C. Enunciado del Problema

De la situación antes planteada se derivó el siguiente problema de investigación
¿Qué relación existe entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango, Departamento de San Salvador, de Enero a Agosto del 2010?

D. Justificación

En el ámbito de enfermería la motivación es uno de los temas de muy poco interés para las direcciones o dirigentes del recurso humano, sin embargo debería considerarse como un aspecto importante para el bienestar del personal y de los usuarios, debido a que su comportamiento afectará o beneficiará en la atención proporcionada a éstos. Además el trabajo es un elemento primordial en la vida de cada ser humano, por lo tanto es indispensable que los empleados se encuentren motivados para que puedan desempeñar bien sus labores y por ende dar una atención digna, eficiente e integral al usuario que demande atención.

Por tal motivo el presente estudio tuvo como propósito determinar los Factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador.

Uno de los primeros beneficios fue que se aportara a las autoridades del hospital un documento como herramienta que les permita verificar información objetiva e intervenir en los hallazgos encontrados. Otro beneficiario es que el grupo investigador amplió los conocimientos sobre el tema y la aplicación del método científico, así mismo servirá de guía a otros investigadores que deseen seguir realizando este tipo de estudio.

La investigación fue factible técnicamente, debido a que el grupo investigador tiene conocimiento sobre el método científico y sobre la temática, además cuenta con el apoyo técnico de una asesora que guió los diferentes pasos de la investigación. Además fue viable debido a que la ubicación de la institución es accesible geográficamente, al mismo tiempo se contó con la disponibilidad de los recursos de enfermería que facilitó la información necesaria.

Tuvo relevancia social porque se logró un acercamiento con la realidad actual de las enfermeras/os, además representa un fenómeno universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema que debería de interesar a todos porque es utilizado por las diferentes disciplinas existentes.

E. OBJETIVOS

1. Objetivo General

Determinar la relación entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador, de Enero a Agosto del 2010.

2. Objetivos Específicos

- a. Identificar la relación entre los factores motivacionales internos que tiene el personal de enfermería con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral.

- b. Identificar la relación entre los factores motivacionales externos que tiene el personal de enfermería con la dimensión social de la satisfacción laboral.

F. ALCANCES Y LIMITACIONES

1. Alcances

- a. Con el desarrollo de la investigación se logró establecer que no existe relación entre los factores motivacionales internos y externos con la dimensión cognoscitiva y social de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

- b. Dotar de un documento a la carrera de enfermería que será utilizado de consulta bibliográfica, para futuras generaciones que opten por realizar una investigación relacionada con el tema.
- c. Por medio de la investigación se obtuvieron datos importantes sobre los factores motivacionales internos, externos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

2. Limitaciones

Para el desarrollo de la investigación se encontraron una serie de limitaciones entre las cuales se puede mencionar:

- a. El personal de enfermería disponía de poco tiempo para el llenado del instrumento.
- b. No se logró pasar los instrumentos en su totalidad a la población en estudio, debido a que cinco recursos humanos de enfermería se rehusaron a participar en la investigación, por lo tanto la muestra quedo constituida por cincuenta recursos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

A. Generalidades de la Administración en Enfermería

Las dimensiones o aspectos humanos en el trabajo pueden ser inspirados por los líderes, pero jamás por esquemas tradicionales y burocráticos de mando y posición, es indispensable que en las organizaciones humanas se aplique la administración. Lo cual sustenta Balderas de la siguiente manera:

“La administración es importante porque el hombre contemporáneo vive en el seno de las sociedades que se organizan para propiciar la satisfacción humana. La administración es la condición sin la cual no es posible alcanzar la satisfacción en las sociedades humanas. Por otra parte la complejidad de las organizaciones actualmente hace indispensable utilizar paradigmas administrativos acordes con la época y el tiempo de organización”⁵

De lo anterior se puede decir, que la administración conlleva a las organizaciones humanas al trabajo en equipo y así aumentar la competitividad en grandes extremos, esto se logra con la aplicación de los métodos y técnicas propias de la administración. Así mismo ésta, permite el desarrollo humano y por ende la eficacia humana, en cualquier forma de organización.

Considerando fundamental que el administrador debe tener claro el proceso administrativo pues, éste contiene los pasos que se deben seguir para lograr un

⁵- MARÍA DE LA LUZ BALDERAS Administración de los Servicios de Enfermería. Editorial McGraw Hill, cuarta edición, (2005). Pág. 105.

fin previamente establecido y asegurar su aplicación armónica y sostenida que permita alcanzar los objetivos organizacionales.

Muchos actores aceptan cuatro funciones administrativas, que todos los gerentes realizan: planificación, organización, dirección y control. En total, estas funciones representan lo que a menudo se llama: proceso administrativo, las cuales se describen a continuación:

Planificación: consiste en fijar el orden y la secuencia de las actividades, y programar los tiempos necesarios y la distribución del trabajo correspondiente a fin de alcanzar los objetivos determinados previamente.

Organización: es distribuir y organizar el trabajo, la autoridad y los recursos entre los formación de una unidad de trabajo que obedece a una estructura determinada. Sus fuentes de autoridad y líneas de comunicación están definidas y además, cada persona sabe cuál es su puesto.

Dirección: proceso que consiste en influir para contribuir a alcanzar tanto las metas grupales como las organizacionales; para una dirección eficaz es básico ejercer una administración inteligente, los dirigentes deben mostrar su comportamiento y decisiones con un profundo interés, por los recursos humanos.

Para el éxito administrativo es fundamental el conocimiento de las condiciones actuales de cada empleado como los factores motivadores que se relacionan

con su satisfacción. Al ignorar la complejidad de los seres humanos se corre el riesgo de aplicar mal la motivación, el liderazgo, la dignidad de los empleos debe ser tratada con respeto, independiente, el puesto que desempeñen en la institución, las personas deben verse y valorarse como un ser íntegro y pleno.

Control: Es la función administrativa que enjuicia las acciones y sus resultados, pone en evidencia ciertos errores y omisiones que permite, si se practica durante la ejecución misma de las acciones, mejorarlas mediante estímulos, correcciones y sanciones. Si se practica sobre todo los resultados de la posibilidad de retroalimentar a la planeación subsecuente de esas mismas acciones. Estas funciones administrativas, las cuales se han explicado brevemente, la dirección, es la que relaciona más directamente a los gerentes con los subordinados.

Según Reina Emperatriz de la O de Cruz: “La capacidad de un gerente depende en gran medida de la habilidad de influir, dirigir, comunicar y motivar a su personal, se cree que ésta última es la clave para un mejor desempeño y productividad.”⁶

Entonces, la dirección destaca la importancia de las personas y de él depende básicamente la motivación. Concentrarse en lo que la persona hace, como

⁶ DE LA O DE CRUZ, REINA EMPERATRIZ, Administración de los Servicios de Enfermería. Tomo 1 y 2 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social San Salvador El Salvador (2005). Pág. 15

actúa, y sus reacciones y respuestas a ciertos eventos, ayuda a comprender mejor el comportamiento de la gente. Por lo tanto la administración juega un papel importante en la motivación puesto que están estrechamente vinculadas y juntas llevan al éxito a una determinada organización.

Administración de los Recursos Humanos.

“Los recursos humanos son la clave para lograr el éxito en una institución. Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones. La producción y los servicios no pueden llevarla a cabo personas que trabajen aisladamente. Si bien las personas conforman las organizaciones estas constituyen para aquellas un medio para lograr muchos y variados objetivos personales, que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual”⁷

Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de los individuos constituye el elemento básico para estudiar las organizaciones y particularmente de la administración de recursos humanos. Pero si las instituciones están constituidas por personas y estas necesitan organizarse para lograr sus objetivos, esta relación no siempre es fácil alcanzarla. Si las organizaciones son diferentes entre si, lo mismo sucede con las personas. Las diferencias individuales entre los seres humanos hacen que posean características propias de personalidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y aptitudes. Cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de diversas variables tanto internas como externas.

⁷ CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de los Recursos Humanos, Segunda Edición, año (1983) Pág. 2, 5.

La administración de recursos humanos no existiría si no hubiera organizaciones y personas que actúen en ellas. La administración de recursos humanos, nació con la expansión de las organizaciones y con la dificultad que implicaba la realización de tareas organizacionales. La administración de recursos humanos se refiere a la preparación adecuada, a la aplicación, al sostenimiento y al desarrollo en las organizaciones.

Puede decirse que la administración de recursos humanos es multidisciplinaria, pues requiere el concurso de múltiples fuentes de conocimiento. El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social.

De tal manera que, los conocimientos de administración, son para la enfermera, tan importante como las relacionadas con el arte y la ciencia del cuidado de enfermería. Los rápidos y continuos cambios producidos a lo largo de los años, ha originado mayor necesidad y notable interés por la administración. Saber valorar las necesidades de atención de los usuarios, organizar las tareas, delegar adecuadamente el trabajo y evaluarlo requiere de habilidad de reflejar un conjunto de conocimientos de la teoría administrativa, para que el cuidado de enfermería sea integral, eficiente y produzca el impacto en la salud del individuo. El campo laboral de las enfermeras constituye un sistema social interno en la organización, determinada por grupos pequeños y grandes, los

cuales son dinámicos, pues cambian y se dispersan a lo largo de la vida. En la época actual la administración de los servicios de enfermería tiene que ser congruente con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, y además, inherente a una práctica profesional.

B. Motivación Laboral

La motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención, sin un mínimo conocimiento de la motivación, es imposible entender el comportamiento de las personas. Por lo tanto, la forma de comportarse de las personas es complejo, pues depende de factores internos derivados de sus características de personalidad, entre ellas la capacidad de aprendizaje, de percepción del ambiente externo e interno, de actitudes, de emociones, de valores y externos derivado de características institucionales tales como sistema de recompensas y castigos, de factores sociales, de las políticas y cohesión grupal existente.

En lo que se refiere a motivación, es obvio pensar que las personas son diferentes, como las necesidades varían de un individuo a otro, producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades en el individuo varían con el tiempo.

Los seres humanos son motivados por gran variedad de factores, a la persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad, sin embargo las necesidades humanas, están cambiando permanentemente, lo que hoy motiva a alguien podría no hacerlo mañana, por otra parte, el trabajador no es una máquina aislada que produce resultados dependientes solamente de su salud física y de las condiciones que lo circundan, es un ser humano que participa dentro de un grupo junto a los cambios positivos de las condiciones laborales, no solucionan nada si las relaciones entre la institución con los trabajadores son desfavorables.

Es indudable que factores del hogar entre otras actividades tienen efectos su entorno, como lo pueden ser el estado de ánimo, los conflictos internos y otras circunstancias que deben considerarse al motivar a las personas, cualquier esfuerzo que haga la organización para aumentar la motivación, puede que no tenga mayor eficacia ni éxito si hay problemas externos de cualquier tipo.

Es indispensable que el recurso humano; que se encuentra laborando en las instituciones se sienta motivado, pues muchos a lo largo de su vida prestan sus servicios a los demás. La motivación es importante para entender porque trabajan las personas así como, para comprender las complejas relaciones con respecto a la productividad de las organizaciones pues, tiene un vital interés en la producción. En la vida laboral la tendencia es enfatizar, el trabajar más y ser más efectivo, esto requiere de estímulos internos o externos que mueve al

recurso humano a niveles altos de productividad. Se empezará a detallar la motivación laboral para comprender mejor este concepto.

La palabra motivación tiene muchas definiciones, sin embargo los puntos de vistas relativos a ellos no son unánimes. A pesar de la enorme importancia de la motivación, es difícil definirla en pocas palabras, por lo tanto aplicar su concepto día con día en las organizaciones es inclusive más difícil.

En general se utilizarán términos como, necesidades, deseos, voluntades, metas, objetivos, impulsos, motivos o incentivos. Al comenzar a establecer las definiciones de motivación, se inició por el significado de la palabra que proviene del vocablo moveré, que significa mover.

Entre los diferentes conceptos de motivación se puede generalizar diciendo, que la motivación es algo que está dentro del ser humano y solamente él tiene la capacidad de desarrollarlo, sin embargo existen diversos factores que influyen en las personas ya que cada individuo es distinto en su forma de valorar las necesidades, intereses y actitudes propias.

Algunas definiciones ayudaran a comprender este concepto elusivo.

La motivación son las fuerzas que actúan sobre una persona en su interior y provocan que se comporten de una forma específica, encaminada hacia las metas. Davis T. Joms.

Es un proceso que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un incentivo. La clave para entender el proceso de motivación reside en el significado de las necesidades, los impulsos, los incentivos y en las relaciones entre ellos. Gibson Wexley.

Se puede especificar que la motivación viene a ser la interacción de un individuo con una situación determinada, que lleva a la persona a actuar de diferente forma, esto como resultado de un objetivo personal o un estímulo externo.

Se debe, tomar en cuenta que el nivel de motivación varía tanto entre los individuos como dentro de los mismos individuos, así también dentro del punto de vista de la psicología cuando habla de motivación, se preocupa por estudiar al individuo con respecto a la condición psicológica eternamente cambiante y una multitud de experiencias previas, debida a estos dos factores cambios psicológicos y experiencias anteriores. La motivación es un fenómeno altamente complejo. Si complicado es definirla, más arduo es el intento de explicarla.

C. Clasificación de las Teorías de Motivación Laboral

Existen diversas teorías que tratan de explicar el proceso de la motivación, las cuales se clasifican de la siguiente manera

- 1) *Teorías de contenido*: Son las que se refieren a los factores internos de la persona y que activan, dirigen y sustentan o paralizan su comportamiento, es decir, necesidades específicas que motivan a las personas.
- 2) *Teoría del proceso*: Estas describen y analizan el proceso mediante el cual el comportamiento es activado, dirigido o mantenido.
- 3) *Teorías del esfuerzo*: Se basa en las consecuencias del comportamiento que llegan a feliz término (ver figura 1).

TEORÍAS DEL CONTENIDO	<p>Frederick Herzberg: teoría de los dos factores.</p> <p>Abraham Maslow: teoría de las necesidades.</p> <p>Alderfer: teoría de ERC.</p> <p>Mc Clelland teoría: de las necesidades adquiridas.</p>
TEORÍAS DEL PROCESO	<p>Adams: teoría de la equidad.</p> <p>Vroom: teoría de las expectativas.</p> <p>Poter y Lawler: desempeño- satisfacción</p>
TEORÍAS DEL ESFUERZO	<p>Teoría del refuerzo.</p>

Figura 1. Clasificación de las teorías de la motivación.

Se considera que las principales teorías son las de contenido; las cuales se describen a continuación.

Abraham Maslow: Teoría de las Necesidades

Maslow elaboró una teoría de la motivación con base en el concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano y concibe esa jerarquía, por el hecho de que el hombre es una creatura cuyas necesidades crecen durante su vida, a medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento. De acuerdo con Maslow, las necesidades humanas tienen la siguiente jerarquía.

- a) Necesidades fisiológicas tales como aire, comida, reposo, abrigo y otras
- b) Necesidades de seguridad, protección contra el peligro o las privaciones.
- c) Necesidades sociales, amistad, pertenencia a grupos
- d) Necesidades de estima las cuales involucra la reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor.
- e) Necesidades de autorrealización se tiene la realización de potencial, utilización plena de los talentos individuales.

El enfoque de Maslow aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos un valioso modelo acerca del comportamiento de las personas.

El estudio se fundamentara en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. Esta teoría es importante como base conceptual para los estudios de la motivación y satisfacción, porque tiene sentido cuando se aplica en el ambiente laboral del personal de enfermería.

Frederick Herzberg: Teoría de los dos Factores.

Mientras Maslow sustentaba su teoría de la motivación en las diversas necesidades humanas, Herzberg baso su teoría en el sentido de que existen dos tipos de factores motivadores internos y externos, para llegar a esta conclusión realizó un estudio con doscientas personas entre ellos ingenieros y contadores.

Para Herzberg la motivación de las personas depende de dos factores.

a) Factores Externos.

También conocidos como factores higiénicos. Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la institución, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las instituciones han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy

limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene, refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestra que solo se destinan a evitar fuente de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio, cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan entonces factores de insatisfacción, ellos incluyen

Condiciones de trabajo y comodidad.

Al trabajar, es importante la salud y el bienestar, por lo tanto deben minimizarse las condiciones de insalubridad y riesgo laboral, al realizar una actividad, es importante proteger siempre nuestra integridad física y mental teniendo mucho cuidado de los riesgos de salud inherentes a la actividad que estemos realizando y al ambiente físico donde estemos ejecutando.

Políticas de la institución y la administración.

Son directrices que rigen la actuación de los miembros de la institución. Las mismas tienen carácter vinculante para quienes están responsabilizados de aplicarlas o de obedecerlas. Ello quiere decir que no son simples recomendaciones, sino lineamientos que deben seguirse para facilitar el desarrollo institucional.

Relaciones interpersonales entre jefes y compañeros de trabajo.

Son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas, cualquier actividad y la capacidad de interactuar con otros. Una buena relación con los jefes hará más cordial el trabajo y esto es conveniente si se tiene en cuenta el número de horas trabajadas, también se debe mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, ya que el trato hacia ellos suele ser más cercano debido a la igualdad de categoría dentro de la institución. El trato diario hace que muchas relaciones personales acaben en amistad o relaciones afectivas.

Salario compensatorio.

Es el total de las percepciones económicas del trabajador en dinero o especie, por la prestación de servicio por cuenta ajena. Este salario remunera no solo el tiempo de trabajo si no también los periodos de descanso, el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo, es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras prestaciones laborales como vacaciones, jornada.

Estabilidad laboral.

Consiste en el derecho de un trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no surgir especialísimas circunstancias, es un factor que se deriva de la característica de tracto sucesivo propio del contrato de trabajo.

Estos factores constituyen el contexto del cargo.

b) Factores Motivacionales Internos.

Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en si, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy encima de los valores normales.

El término motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiesto en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción de modo sustancial, cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción.

Constituyen el contenido del cargo en sí, e incluyen:

Autoridad.

Consiste en dar a un subalterno la jurisdicción o autoridad para realizar la función asignada.

Autonomía.

Capacidad de las personas de gobernarse por una norma que el mismo acepta como tal, sin coerción externa.

Responsabilidades en la Ejecución de Tareas.

Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos siempre en el pleno de la moral.

Iniciativa en el Área de Trabajo.

Acto de adelantarse a comenzar a efectuar algo antes que los demás; capacidad propia del individuo para actuar así.

Utilización plena de las Habilidades Personales.

Es una capacidad desarrollada por medio de un conjunto de procedimientos que pueden ser analizados en forma consciente, lo que permitirá autoevaluar el desempeño cognitivo con el fin de introducir las modificaciones. Es la capacidad, inteligencia y disposición para realizar una cosa.

Autoestima.

Es la percepción emocional profunda que las personas tienen de sí misma. Puede expresarse como el amor a uno mismo; la percepción emocional puede fácilmente llegar a sobrepasar en sus causas hacia la realización y lógica del individuo.

En síntesis, la teoría de los dos factores afirma que

- 1) La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo; estos son los llamados factores motivadores.
- 2) La insatisfacción en el cargo es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo; estos son los llamados factores higiénicos.

Mc Clelland: Teoría de las Necesidades Adquiridas.

Mc Clelland y su equipo afirma que el comportamiento humano existe en tres motivos o necesidades básicas:

1. *Necesidades de realización*: es la necesidad de triunfar en la competencia, buscar la excelencia y luchar por el éxito.
2. *Necesidad de poder*: necesidad de controlar a otras personas o de influir en ellos.
3. *Necesidad de afiliación*: establecer relaciones interpersonales cercanas y amigables.

Las anteriores, son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona, como las necesidades son aprendidas, el comportamiento recompensado suele ser repetido con mayor frecuencia.

Alderfer: Teoría ERG.

Por otra parte Alderfer trabajó con la pirámide de Maslow y condensa que las personas tienen una jerarquía de necesidades; creando así la teoría ERG Existencia, Relaciones y Crecimiento. En la cual sostiene que el ser humano posee tres grupos de necesidades fundamentales que son básicas, de relación y crecimiento.

Necesidades Básicas o Necesidades Materiales. Son las que satisfacen con el alimento, el aire, el agua, la remuneración, las prestaciones y las condiciones de trabajo.

Necesidades de Relación. Son las que satisfacen al establecer y mantener relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, supervisores, amigos y familia.

Necesidades de Crecimiento. Son las que expresan por medio de las tentativas de la persona a fin de encontrar oportunidades para un desarrollo personal único, cuando realiza contribuciones creativas o productivas al trabajo.

Se ha presentado de forma resumida las cuatro principales teorías de la motivación, con la intención de mostrar la variedad y riqueza de los distintos enfoques.

D. Satisfacción Laboral enfocada en el ámbito de Enfermería.

Satisfacción laboral se define como aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objetivo a los fines que la reducen, es decir, satisfacción es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos. Ardovin, J. Bustos P., 2000.

La satisfacción laboral del personal de enfermería, es un factor indispensable, para mantener un equilibrio en las actividades que realiza. La satisfacción responde a un estado emocional, positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de las enfermeras, y es un factor importante que condiciona la actitud respecto a su trabajo.

La práctica de enfermería ha demostrado que para dar una mejor atención integral, de óptima calidad, es necesario entre otras cosas contar con un recurso satisfecho y calificado, lo cual es indispensable para atender las necesidades de los pacientes dentro de la institución.

Las/os enfermeras/os cumplen un papel muy importante en cuanto a promoción, restablecimiento y rehabilitación de la salud de las personas y los cuidados que se les brindan, debiendo cumplir a cabalidad con las acciones de atención integral, para así proporcionar la seguridad y bienestar, que se convierten en elementos necesarios para el buen funcionamiento de cualquier institución, el ejercicio de las enfermeras demandan un despliegue de

actividades que necesitan de un control más riguroso que otras disciplinas, por estar expuestas a múltiples agresiones que traen, como consecuencia el desgaste físico y emocional, de estas profesionales dedicadas a proporcionar cuidado a los usuarios que lo necesiten.

La satisfacción es el resultado de diversas actitudes que poseen las /os enfermeras, estas actitudes tienen relación con los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones del trabajo, el reconocimiento según su capacidad, evaluación justa del desempeño, las relaciones interpersonales, la resolución pronta de problemas que se presentan y el trato justo. Además es importante tomar en cuenta factores como la edad de los empleados, condición de salud, el temperamento, sus deseos y el nivel de aspiraciones.

Entre las fuentes de insatisfacción se puede conducir a mayor ausentismo, rotación y otras conductas no deseadas, por lo contrario cuando el empleado se siente satisfecho, existe un mayor involucramiento y esto se deriva a mayores niveles de productividad. Además puede producir una baja en la eficiencia organizacional, y que puede expresarse a través de conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por agresión directa. Por último se considera la satisfacción laboral como una variable dependiente subdividida en dos dimensiones: cognoscitiva y social.

D.1 Dimensión Cognoscitiva.

“Están orientados a la supervivencia del individuo como un ser que tiene la capacidad de razonar, a través del conocimiento alcanzado, mediante el ejercicio de las facultades mentales. Esto implica la existencia de un tipo de habilidad a la cual denominamos como la facultad o capacidad mental explicada como función de comprender, organizar y usar la información recibida a través de los sentidos, es decir, los procesos mentales implicados en el conocimiento. Tiene como objeto de estudio los mecanismos básicos y profundos por los que se elabora el conocimiento, desde la percepción, la memoria y el aprendizaje hasta la formación de conceptos razonamiento lógico, imaginación y voluntad.”⁸

Estos aspectos se basan en la capacidad de pensar interpretar e idear. El sustrato biológico cerebro de esta capacidad, permite defender el carácter de este tipo de necesidades que se califican como superiores, las necesidades superiores integran una unidad siendo esta percibida cada una como el todo visto desde un particular ángulo.

Razón por la cual, las personas entienden el mundo en el que viven y abordan las cuestiones de cómo los seres humanos toman la información sensorial entrante y la transforman, sintetizan, elaboran, almacenan, recuperan y finalmente hacen uso de ellas. El resultado de todo este procesamiento activo de la información es el conocimiento funcional, en el sentido de que la segunda vez que la persona se encuentra con un acontecimiento del entorno igual o similar, está más segura de lo que puede ocurrir comparado con la primera vez.

⁸ ALFREDO ARDILA, Departamento de Ciencias de la Comunicación, Universidad Internacional de la Florida, Miami, EE, UU [www. Ciencia Cognitiva. Org](http://www.CienciaCognitiva.Org)

Cuando las personas hacen uso de su conocimiento construyen planes, metas para aumentar la probabilidad de que tendrán consecuencias positivas y minimizar la probabilidad de consecuencias negativas. Una vez que la persona tiene una expectativa de la consecuencia que tendrá un acontecimiento, su actuación conductual se ajustará a sus cogniciones.

Desde un enfoque motivacional, la cognición es un trampolín a la acción. Para los teóricos cognitivistas, la acción está principalmente en función de los pensamientos de la persona y no de algún instinto, necesidad, pulsión o estado de activación. Aspectos inmersos en la dimensión cognitiva.

Conocimiento.

Es, por una parte, el estado de quien conoce o sabe algo, y por otro lado, los contenidos descubiertos o conocidos que forman parte del patrimonio cultural del hombre. Saber que se consigue mediante la experiencia personal, la observación o el estudio.

Desarrollo personal.

Grado en que cada cual percibe que son atendidas sus expectativas de desarrollo, de su crecimiento personal y profesional, garantía de seguridad y empleo.

Destrezas Laborales.

Es, por una parte, el estado de quien conoce o sabe algo, y por otro lado, los contenidos descubiertos o conocidos que forman parte del patrimonio cultural del hombre.

Libertad Laboral.

Capacidad del sujeto de gobernarse por una norma que el mismo acepta como tal sin coerción externa.

Participación en Actividades Institucionales.

Confiar en medios y moviliza a las personas para que se desempeñe como autores y supervisores de su propio desarrollo. Es una de las metas y a la vez uno de los instintos de desarrollo.

D.2 Dimensión Social.

Están orientados a la supervivencia del individuo, que se relaciona con otros motivos que conlleva al comportamiento social. Para experimentar la satisfacción necesita interactuar con uno o más individuos, pues al mismo tiempo le proporcionan protección o ayuda, le demandan dependencia de otros, estas necesidades suelen ser satisfechas mediante otros seres humanos. El ser humano siente la necesidad de afiliación la cual se caracteriza porque la persona busca asociarse en grupos, que lo consideren y hagan sentir importante y que experimente el cariño hacia él. La integración efectiva de las

necesidades organizacionales con las personas requiere individualmente un clima flexible, que propicie un ambiente de trabajo agradable. La demasiada privación de dichas necesidades produce frustración y genera formas indeseables de conducta, la no satisfacción de las mismas produce enfermedades carenciales que pueden ser consideradas como psicosomáticas y orgánicas. Los siguientes indicadores juegan un papel importante en la dimensión social.

Higiene Laboral.

Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecuta.

Cohesión.

Tendencia del grupo a mantenerse junto y de acuerdo, unidad, armonía en las relaciones en áreas de lograr metas grupales.

Retroalimentación.

Grado en que el trabajo provee al individuo la información sobre su eficacia y resultados esencialmente dado por su propia percepción de éstos.

Justicia.

Grado en que el sistema estimulador es percibido como justo. Esta es la concepción de cada época y civilización tiene acerca del bien común. Es un

valor determinado por la sociedad que nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes.

Vinculación.

Grado en que los salarios y los incentivos corresponden con los resultados del trabajo.

Horario de Trabajo.

Distribución mensual que se hace del personal de enfermería para satisfacer las necesidades de atención a los usuarios de cada una de las unidades y en cada uno de los turnos de trabajo establecidos en la institución.

Estatus.

Es la posición social que una persona ocupa en la sociedad, por tanto pueden variar según que una el paso del tiempo o las características; como la cultura o los valores.

CAPITULO III

SISTEMA DE HIPÓTESIS

A. Hipótesis General

Existe relación entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador.

B. Hipótesis Específicas

Ha₁ Existe relación entre los factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ha₂ Existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

C. Hipótesis Nulas

Ho₁ Los factores motivacionales internos no están relacionados con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ho₂ Los factores motivacionales externos no están relacionados con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

D. Conceptualización y Operacionalización de Variables

1. Conceptualización de Variables Principales

V₁ Factores motivacionales internos y externos del personal de enfermería.

Son todos aquellos aspectos o condiciones favorables internos y externos que ayudan a aumentar el desempeño de los empleados, debido a que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además lo hagan con gusto, lo cual proporciona altos rendimientos para la institución.

V₂ Satisfacción laboral del personal de enfermería

Es un estado emocional, positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de las enfermeras, en la cual se encuentran implícitas las dimensiones cognoscitivas y sociales que se ven reflejadas en las actitudes, conocimiento, sentimientos y emociones del personal.

2. Esquema de Relación de Variables

Hipótesis General

Existe relación entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, de San Bartolo.

V₁. Factores motivacionales \longrightarrow V₂. Satisfacción laboral

Internos y externos

Hipótesis Específicas

H₁. Existe relación entre los factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería

V₁. Factores motivacionales internos V₂. —————> Satisfacción laboral
Dimensión cognoscitiva

H₂. Existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería

V₁. Factores motivacionales externos —————> V₂. Satisfacción laboral
Dimensión Social

3. Operacionalización de Variables

Hipótesis No 1. Existe relación entre los factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
V ₁ . Factores Motivacionales Internos	Son los que producen un efecto duradero de satisfacción y un aumento de productividad en grado de excelencia cuando los factores motivadores son óptimos; la satisfacción de las personas aumenta de manera significativa	Son los impulsos internos que actúan sobre el personal de enfermería y que le permite desenvolverse en sus actividades y cuidados que se le proporciona al paciente de una manera satisfactoria, una persona motivada resuelve por encima de cualquier obstáculo lo que se presente en el diario vivir.	Autoridad Autonomía Responsabilidad Iniciativa Habilidades Autoestima	– Delegación de responsabilidades. – Libertad laboral. – Ejecución diaria de tareas. – Creatividad. – Utilización plena de habilidades. – Relaciones afectivas.
V ₂ . Dimensión Cognoscitiva de la satisfacción laboral	Se refiere a la actitud general del individuo como parte de esa actitud tiene que ver con las opiniones y creencias.	Componente conductual de las enfermeras/os que responden a un estímulo interno, se relacionan con las emociones o sentimientos. Es la parte más crucial de una actitud.	Conocimiento Desarrollo personal	– Aplicación del conocimiento científico en el trabajo – Oportunidad de aprender – Oportunidad de

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
			Destreza laboral Libertad laboral Participación	ascenso – Logro – Capacidad intelectual – Métodos de trabajo. – Juicio propio – Colaboración en actividades

Hipótesis No 2. Existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
V ₁ .Factores motivacionales externos.	Se refieren a las condiciones o el entorno que rodea a la persona cuando trabaja, es decir, el contexto de trabajo o los factores que las organizaciones han empleado tradicionalmente para motivar a las personas, sin embargo tienen una capacidad limitada para influir. La expresión higiene, sirve para reflejar su carácter preventivo así como para mostrar que cuando son excelentes evitan la insatisfacción.	Son aquellos factores que intervienen externamente y que llevan al recurso de enfermería a aumentar sus niveles de productividad y calidad de atención cuando estos son satisfactorios permiten lograr sus metas y objetivos planteados para su crecimiento personal.	Condiciones del trabajo Políticas de la institución Relaciones interpersonales. Salario compensatorio Estabilidad laboral.	– Físicas y ambientales – Jornada laboral, vacaciones, aguinaldo. – Jefes y compañeros – Funciones realizadas. – Permanencia en el empleo
V ₂ .Dimensión social de la satisfacción laboral.	Se origina en torno a la interacción con otras personas, de hecho las necesidades humanas precisan de la interacción con	Basados en la socialización de los recursos humanos de enfermería, generalmente	Higiene laboral. Cohesión Retroalimentación	– Seguridad laboral – Armonía entre compañeros – Supervisión

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
	<p>otros para ser cubiertas se interioriza la cultura de la sociedad en la que se nace o se vive a través de los diferentes procesos.</p>	<p>interiorizan culturas por el hecho de estar preparadas biológicamente para vivir con otros.</p>	<p>Justicia Vinculación Horarios de trabajo Status</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Trato justo – Incentivos – Remuneración – Flexibilidad – Posición profesional.

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

A. Tipo de Estudio

El tipo de estudio que se realizó en ésta investigación, fué de tipo correlacional y transversal.

Correlacional.

En este tipo de estudio se pretendió establecer la relación existente entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción laboral desde el enfoque cognoscitivo y social del personal de enfermería, sin pretender indagar una relación de causa – efecto.

Transversal.

Porque se realizó el estudio de las variables en forma simultánea siendo estas los factores motivacionales internos, externos y la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el mes de julio haciendo un corte en el tiempo sin dar seguimiento posterior.

B. Área de Estudio

La investigación se realizó en el Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, en el municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador,

ubicado geográficamente en el área metropolitana, al final de la calle Francisco Menéndez contiguo a zona franca San Bartolo, el estudio se llevó a cabo con los recursos humanos de enfermería que laboran en los servicios de área preventiva, emergencia, medicina y cirugía hombres – mujeres, Gineco – obstetricia, sala de partos y pediatría

El Hospital pertenece a la red de servicios del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) clasificado como hospital de segundo nivel de atención, proporcionando atención integral al usuario, con problemas medico quirúrgicos de bajo y mediano riesgo, en especialidades básicas como Pediatría, Gineco-Obstetricia, Medicina y Cirugía hombres – mujeres, Ortopedia, Emergencia, Sala de operaciones, Sala de partos, atendiendo las 24 horas del día, los 365 días del año, además tiene el área de prevención, que atiende al publico general de lunes a viernes, en horarios de 7 am a 3 pm.

C. Universo, Población y Muestra

1. Universo

En la investigación se tomó como universo a todo el personal de enfermería que labora en el Hospital Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango, San Salvador.

2. Población

La población estuvo constituida por 55 recursos de enfermería distribuidos en los siguientes servicios, Ginecología y Obstetricia 10, Medicina y Cirugía10,

Pediatría 8, Sala de operaciones 11, Emergencia 8, Consulta externa 4, Área preventiva 5.

3. Muestra

En esta investigación no fué necesario aplicar formula estadística para selección de la muestra, debido a que la población es relativamente pequeña, por lo cual se tomó como muestra al total del personal de enfermería que labora en los servicios antes mencionados.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que labora en el hospital en las áreas de hospitalización, emergencia, consulta externa y preventiva

Personal que tenga mayor a tres meses de laborar en la institución.

Criterios de exclusión

Estudiantes en servicio social.

Profesionales que no desean participar en la investigación.

Supervisoras y jefe del departamento de enfermería

Personal que tenga menor o igual a tres meses de laborar en la institución

D. Métodos, Técnicas e Instrumentos

1. Métodos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los métodos científico, método de análisis y síntesis así como el estadístico.

Método Científico

Permitió orientar todo el proceso investigativo, además sirvió para obtener una explicación racional y objetiva sobre los factores motivacionales internos, externos y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Método de Análisis

Se utilizó para estudiar e interpretar la teoría por separado los factores motivacionales internos, externos y la satisfacción laboral del personal de enfermería para su posterior confrontación con los resultados obtenidos en el estudio.

Método de Síntesis

Facilitó realizar un resumen de los hallazgos en el análisis general de resultados, permitiendo establecer conclusiones y recomendaciones a fin de realizar una propuesta de intervención.

Método Estadístico

Permitió la cuantificación de los datos por medio del estadístico porcentual, los cuales se analizaron y a su vez se interpretaron. Además se valió del

estadístico no paramétrico del chi-cuadrado para identificar la relación existente entre las variables en estudio y así comprobar las hipótesis planteadas.

2. Técnica.

La técnica que se utilizó, fue la encuesta, ésta permitió, obtener información explícita por escrito proporcionada por el personal de enfermería sobre los factores motivacionales y su relación con la satisfacción laboral.

3. Instrumentos Para la Recolección de Datos.

El instrumento que se utilizó para obtener la información sobre los factores motivacionales internos y externos fue el cuestionario (ver anexo 3), conformado por 15 preguntas cerradas, con tres alternativas de respuesta.

Así mismo el apartado donde se investigó el componente de satisfacción laboral estuvo conformado por 15 preguntas cerradas, 7 preguntas pertenecientes al factor cognoscitivo y 8 preguntas del factor social. Haciendo uso de la escala de satisfacción, diseñada por Warr, Cook y Wall de la cual se utilizaron 5 alternativas de respuesta con su respectivo código numérico del uno a cinco.

5 = Muy satisfecho

4 = Satisfecho

3 = Moderadamente satisfecho

2 = Insatisfecho

1 = Muy insatisfecho

E. Procedimiento para la Recolección de información

1. Validación del instrumento

Para validar los instrumentos se realizó una prueba piloto con seis recursos de enfermería de los servicios de Ortopedia y Cirugía del Hospital Nacional San Rafael en el mes de Julio del 2010 que representaba el 10% de población en estudio con el fin de medir la comprensión de las preguntas o si recogían la información esperada y con esa base hacer modificación si fuese necesario.

2. Recolección de la Información

La recolección de datos se realizó durante el mes de Julio del 2010 y el propósito fue recabar información veraz y oportuna de todos los recursos de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, municipio de Ilopango, del departamento de San Salvador, tomando en cuenta la disponibilidad del personal y el consentimiento de participar en el estudio.

La organización de las investigadoras para la recolección de los datos fue la siguiente

Responsable	Cuestionario	Fecha	Horario
Claudia Cañada	18	Julio del 2010	7 am – 4 pm
Marisol Catalan	18	Julio del 2010	7 am – 4 pm
Yeni Hernández	19	Julio del 2010	7 am – 4 pm
Total	55		

F. Plan de Tabulación y Análisis de Datos

1. Plan de Tabulación de los Datos

Posterior a la recolección de datos se inició el procesamiento de la información obtenida, de forma manual y se presentaron haciendo uso de cuadros estadísticos simples que se presenta a continuación

CUADRO No.

Título

Alternativa	Fr	%

Donde.

Cuadro N°. El número correlativo que llevaron los cuadros

Título. El nombre que se les dio a los cuadros según lo que representaban.

Alternativa. Son las opciones que se le proporcionaron al profesional de enfermería como posible respuesta.

Frecuencia. Número de veces que se repite un dato

Porcentaje. Cuantificación porcentual la cual fue calculada.

Cuya fórmula es:

En donde:

% = Porcentaje

Fr = Frecuencia obtenida

100= Es una constante

N = Total de la muestra

2. Análisis e Interpretación de los Resultados

Cada variable se analizó cualicuantitativamente de acuerdo a los resultados obtenidos y luego se realizó un análisis general bivariable según el estudio, haciendo una relación con el contexto social la cual sirvió de base para la elaboración de las conclusiones finales de la investigación.

3. Prueba de Hipótesis

Para la comprobación de hipótesis planteadas, se utilizó el estadístico ji cuadrado, la cual permitió determinar la relación existente entre las variables en estudio.

Fórmula de:

Donde.

X^2 = Ji cuadrado

Σ = Sumatoria

Fo = Frecuencia observada en cada celda

Fe = Frecuencia esperada en cada celda.

Para la operacionalización del ji cuadrado se utilizó el siguiente cuadro

Fo	Fe	(Fo-fe)	(Fo-fe)²	_____
Total				

Además la frecuencia esperada de cada casilla, se calculó mediante la siguiente fórmula:

$$_____$$

Para determinar el ji cuadrado teórico previamente se determinó el nivel de significancia del 5% y se calculó los grados de libertad utilizando la siguiente fórmula:

$$GL = (F - 1) (C - 1)$$

Donde.

GL = Grados de libertad

F = Número de filas

C = Número de columnas

1 = Es una constante

El análisis que se le realizó a las hipótesis se hizo de la siguiente forma

Se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula, cuando el valor obtenido del ji cuadrado fue mayor que el ji cuadrado teórico significando que existía

relación entre las variables de estudio y cuando el valor obtenido del ji cuadrado calculado fue menor que ji cuadrado teórico o tablas e rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, significando que no existía relación entre las variables en estudio.

G. Aspectos Éticos de la Investigación

Para el desarrollo del estudio se aplicaron los principios de Beneficencia, Respeto a la dignidad humana y Justicia.

Principio de Beneficencia

En el estudio sobre factores motivacionales y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, los participantes no corrieron el riesgo que se les causara daño. Además la información que proporcionaron al investigador fue manejada de manera estrictamente confidencial y únicamente con fines de estudio.

Principio de Respeto a la Dignidad Humana

Al personal de enfermería que participó en el estudio, se les proporcionó una hoja de consentimiento informado (ver anexo n°4), con el objetivo que cada individuo estuviera consiente de su participación en la investigación, es así como fué de tipo voluntario y sin fines de lucro.

Principio de Justicia

Los participantes fueron tratados de manera justa y equitativa antes, durante y después de su participación, así mismo se les explicó que la información obtenida durante el estudio se mantendría en la más estricta confidencialidad a través del anonimato en el llenado de los cuestionarios.

CAPITULO V
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A. Presentación de resultados

1. Generalidades

Cuadro No.1

Distribución porcentual de las/os enfermeras/os según grado académico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	25	50%
Tecnóloga	10	20%
Licenciada	15	30%
Total	50	100%

Los datos obtenidos anteriormente reflejan que el 50% del personal de enfermería encuestados son técnicos el otro 50% son tecnólogas/os y licenciadas/os indicando que en la institución hospitalaria existe igual porcentaje de técnicos, enfermeras y licenciadas.

2. Variable 1: Factores Motivacionales Internos

Cuadro No. 2

Distribución porcentual de la autoridad que tiene la enfermera/os para asignar actividades al personal bajo su cargo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	60%
No	12	24%
A veces	7	14%
No respondió	1	2%
Total	50	100%

Los resultados del cuadro indican que el 60% de las enfermeras/os poseen autoridad para asignar actividades al personal bajo su cargo, otro 38% refiere que no y unos que a veces, mientras que un mínimo porcentaje se abstiene de opinar reflejando los datos anteriores que en su mayoría las/os enfermeras/os tienen autoridad para asignar actividades a personal bajo su cargo.

Cuadro No. 3

Distribución porcentual de las enfermera/os que tienen la libertad para utilizar sus métodos y/o técnicas de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	70%
No	5	10%
A veces	10	20%
Total	50	100%

Los resultados demuestran que un 70% del personal de enfermería considera que tiene la libertad para poner en práctica sus métodos y/o técnicas de trabajo, un 20% que a veces, mientras que un 10% opina que no, demostrando que en su mayoría el personal de enfermería actúa con responsabilidad y profesionalismo al aplicar métodos y/o técnicas en el área de trabajo.

Cuadro No. 4

Distribución porcentual de las enfermeras/os que cumplen con los horarios establecidos para cada actividad cotidiana dentro de la institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	86%
No	4	8%
A veces	3	6%
Total	50	100%

Los datos indican que un 86% del personal de enfermería encuestado, considera que en sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos, un 8% manifiesta que no y un 6% refirió que a veces. Indicando que un alto porcentaje de las/os profesionales son responsables con sus horarios de trabajo.

Cuadro No. 5

Distribución porcentual de las enfermeras/os que realizan actividades por iniciativa propia.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	92%
No	1	2%
A veces	3	6%
Total	50	100%

Según los resultados obtenidos el 92% del personal de enfermería realizar actividades por iniciativa propia, un 6% a veces, mientras que un 2% opina que no, indicando que en su mayoría el personal ejecuta acciones antes que se lo soliciten y que esto podría deberse a la motivación que estos tienen ante su trabajo.

Cuadro No. 6

Distribución porcentual de la opinión de las/os enfermeras/os que se les asigna responsabilidades, tomando en cuenta como criterio las habilidades que poseen.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	90%
No	2	4%
A veces	3	6%
Total	50	100%

Los resultados del cuadro reflejan que el 90% del personal de enfermería refiere que son tomados en cuenta como criterio las habilidades que poseen para asignarles responsabilidades, un 6% refiere que a veces, un 4% dijo que no. Indicando que un alto porcentaje del personal autorizado para delegar funciones esta tomando en cuenta este aspecto al momento de asignar tareas.

Cuadro No. 7

Distribución porcentual de enfermeras/os que opina que en su estado emocional influyen las relaciones afectivas que sostienen con sus compañeros de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
No	9	18%
A veces	3	6%
Total	50	100%

Estos resultados demuestran que el 76% del personal de enfermería considera que las relaciones afectivas que mantienen con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional, un 24% refiere que no y un 6% que a veces. Significando los datos anteriores que la mayoría del personal estudiado opina que en su estado emocional influyen las relaciones afectivas que sostienen con sus compañeros. Las relaciones afectivas son un motivador importante en todo individuo para desempeñar de forma eficaz y eficiente el trabajo, pues todo ser humano necesita de cariño y afecto para desarrollarse mejor y hacer más cordial el trabajo que realiza.

3. Variable sobre los Factores Motivacionales Externos

Cuadro No. 8

Distribución porcentual de las/os enfermeras/os que consideran las condiciones físicas y ambientales favorables para su desempeño.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	28%
No	30	60%
A veces	6	12%
Total	50	100%

Los datos obtenidos reflejan que el 60% del personal de enfermería considera que las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo no son favorables para su desempeño, otro 28% opinó que sí y un 12% que a veces. Reflejando los datos anteriores que en su mayoría un alto porcentaje del personal encuestado considera que las condiciones físicas y ambientales son favorables para su desempeño. Es importante el bienestar de los empleados, por lo tanto es necesario minimizarse las condiciones de insalubridad y riesgo laboral al realizar una actividad.

Cuadro No. 9

Distribución porcentual de enfermeras/os que gozan de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la ley.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	78%
No	9	18%
A veces	2	4%
Total	50	100%

Los datos obtenidos reflejan que el 78% del personal de enfermería encuestado, refiere que en su trabajo actual gozan de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la ley, un 18% dijo que no y un 4% opinó que a veces. Significando que un alto porcentaje del personal de enfermería goza de vacaciones anuales y aguinaldo. Por lo tanto se puede determinar que la institución hospitalaria cumple con el reglamento establecido en la ley con respecto a las prestaciones sociales. Lo cual es un factor de motivación externa que hace que el empleado se sienta satisfecho del trabajo que realiza.

Cuadro No. 10

Distribución porcentual de la flexibilidad de horarios de trabajo para que las/os enfermeras/os, sigan preparándose profesionalmente.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	52%
No	14	28%
A veces	10	20%
Total	50	100%

Los datos anteriores muestran que el 52% del personal de enfermería opinan que la institución donde laboran les permite tener horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente, un 28% manifestó que no y un 20% refirió que a veces. Indicando que un alto porcentaje del personal de enfermería opina que la institución le da a su personal la oportunidad de tener horarios flexibles, esta es una fuerza impulsadora de la conducta humana que ayudara a la motivación del empleado.

Cuadro No. 11

Distribución porcentual de las enfermeras/os que les toman en cuenta las solicitudes de días libres para la elaboración del plan de trabajo mensual.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	66%
No	5	10%
A veces	12	24%
Total	50	100%

Según los datos obtenidos el 66% del personal de enfermería considera que su jefe le toma en cuenta las solicitudes de días libres para elaborar el plan de trabajo mensual en el servicio asignado, un 34% manifiesta que a veces, mientras el 10% refieren que no. Sin embargo un buen porcentaje de las enfermeras/os a quienes se les son tomados en cuenta los días libre se encuentran motivadas con este aspecto de su trabajo.

Cuadro No. 12

Distribución porcentual de las enfermeras/os que manifestó mantener buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y resto del equipo de salud.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	90%
No	–	–
A veces	5	10%
Total	50	100%

El 90% del personal de enfermería refieren que si mantienen buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y el resto del equipo de salud, mientras que un 10% considera que a veces. Reflejando que un alto porcentaje de los encuestados opinaron que en el campo laboral las relaciones interpersonales son necesarias e importantes para la colaboración mutua y mantener un ambiente de armonía el cual contribuye al trabajo en equipo y por ende a un mejor desempeño laboral, además de aumentar el nivel de satisfacción en ellos.

Cuadro No.13

Distribución de las enfermeras/os que manifestó que las relaciones con sus compañeros/as la/o motivan a obtener un mejor desempeño en el trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	78%
No	2	4%
A veces	9	18%
Total	50	100%

Los resultados demuestran que un 78% de los recursos de enfermería manifestaron que las relaciones con sus compañeros la/o motivan a obtener un mejor desempeño en el trabajo, representando con un alto porcentaje que el personal encuestado opina que la armonía entre compañeros conlleva al trabajo en equipo y por consiguiente el resultado laboral es positivo, mientras un 18% manifiesta que a veces y un 4% que no.

Cuadro No. 14

Distribución porcentual de las/os enfermeras/os que consideran el salario como motivador esencial para el buen desempeño de sus funciones.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	60%
No	16	32%
A veces	4	8%
Total	50	100%

El cuadro anterior refleja que el 60% de los recursos humanos de enfermería encuestados consideran el salario como motivador para el buen desempeño de sus funciones, el 40% manifiesta que no y otros consideran que a veces. Indicando que un alto porcentaje de enfermería expresa que la remuneración económica que un empleado recibe debe estar acorde con las actividades que realiza en su área de trabajo, esto ayudará a la motivación externa de cada empleado.

Cuadro No. 15

Distribución porcentual de las/os enfermeras/os que refirió que el salario que recibe en su actual empleo satisface sus necesidades básicas.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	28	56%
A veces	12	24%
Total	50	100%

De acuerdo con los resultados el 56% del personal de enfermería expresa que el salario que reciben en su actual empleo no satisface sus necesidades básicas las cuales son: alimentación, vivienda, vestuario, educación, salud y recreación, un 24% afirma que a veces, mientras que un 20% refiere que el salario si satisface sus necesidades básicas. Representando los resultados anteriores que un alto porcentaje del personal opina que el salario que recibe no satisface sus necesidades. En la actualidad se le da mucha importancia al salario, que dado al alto costo de la canasta básica y a la falta de aumentos salariales, la mayoría de familias no logran satisfacer completamente las necesidades básicas, lo cual puede convertirse en un aspecto de desmotivación en un empleado.

Cuadro No. 16

Distribución porcentual de las/os enfermeras/os que manifiestan sentir seguridad y estabilidad en su empleo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	56%
No	16	32%
A veces	6	12%
Total	50	100%

Los datos anteriores muestran que un 56% del personal de enfermería consideran que sienten seguridad y estabilidad en su empleo, mientras que un 44% manifiesta que no y otro que a veces, Representando con un alto porcentaje que el personal de enfermería manifiesta sentir seguridad y estabilidad en su empleo. El hecho de desempeñarse en un ambiente inseguro puede causar estrés y desmotivación repercutiendo así tanto en su estado emocional como familiar.

4. Variable 3 Satisfacción Laboral con respecto a la dimensión cognoscitiva.

Cuadro No. 17

Distribución porcentual de las/os enfermeras/os que manifiestan satisfacción en la aplicación de conocimientos científicos en los procedimientos que se efectúan en su área de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	30	60%	88%
Satisfecho	14	28%	
Moderadamente satisfecho	1	2%	2%
Insatisfecho	1	2%	10%
Muy insatisfecho	4	8%	
Total	50	100%	100%

El 88% de los recursos de enfermería encuestados se sienten satisfechos con la aplicación de los conocimientos científicos en los procedimientos, un 10% se siente insatisfecho al no aplicar los conocimientos científicos, mientras que un mínimo porcentaje se encontró moderadamente satisfecho. Indicando el cuadro anterior que un alto porcentaje de los encuestados se siente satisfecho cuando aplica los conocimientos científicos en los procedimientos que realiza en su área de trabajo.

Cuadro No. 18

Distribución porcentual de la satisfacción de las/os enfermeras/os con respecto a la posibilidad de seguir preparándose profesionalmente.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	21	42%	76%
Satisfecho	17	34%	
Moderadamente satisfecho	2	4%	4%
Insatisfecho	4	8%	20%
Muy insatisfecho	6	12%	
Total	50	100%	100%

Los datos presentados reflejan que un 76% del personal de enfermería se siente satisfecho con respecto a la posibilidad de seguir preparándose profesionalmente. Además contribuye a tener mejores oportunidades de trabajo. Otro 20% refiere sentirse insatisfecho, y un 4% se encuentra moderadamente satisfecho. Reflejando así que un alto porcentaje del personal de enfermería refiere sentirse satisfecho con respecto a la posibilidad de seguir preparándose profesionalmente. Lo cual es importante pues las enfermeras necesitan estar actualizando sus conocimientos constantemente

Cuadro No. 19

Distribución porcentual de la satisfacción de las/os enfermeras/os con respecto a la posibilidad de participar en promociones a puestos superiores en su institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	9	18%	36%
Satisfecho	9	18%	
Moderadamente satisfecho	9	18%	
Insatisfecho	10	20%	18 %
Muy insatisfecho	13	26%	46%
Total	50	100%	100%

De los datos obtenidos el 46% de las enfermeras refiere estar insatisfecho con respecto a la posibilidad de promociones a puestos superiores en su institución, otro 36% se siente satisfecho y un 18% moderadamente satisfecho. Reflejando con un mayor porcentaje de los encuestados que opina la poca existencia de posibilidad de ascender a puestos superiores, factor resultante de desmotivación en los empleados.

Cuadro No. 20

Distribución porcentual con respecto a la satisfacción del personal de enfermería que tiene la posibilidad de utilizar sus capacidades en el área de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	31	62%	86%
Satisfecho	12	24%	
Moderadamente satisfecho	3	6%	6%
Insatisfecho	1	2%	8%
Muy insatisfecho	3	6%	
Total	50	100%	100%

Un 86% de los recursos de enfermería refiere sentirse satisfecho con respecto a la posibilidad de utilizar sus capacidades en su área de trabajo, mientras que el 8% está insatisfecho y el 6% moderadamente satisfecho. Reflejando que un alto porcentaje del personal utiliza sus capacidades en el área de trabajo sobresalen en sus actividades y dentro de la institución, lo cual permite desarrollar su potencial y sentir satisfacción.

Cuadro No. 21

Distribución porcentual de la satisfacción del personal de enfermería con respecto a la libertad de elegir su propio método de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	16	32%	78%
Satisfecho	23	46%	
Moderadamente satisfecho	5	10%	10%
Insatisfecho	2	4%	12%
Muy insatisfecho	4	8%	
Total	50	100%	100%

El cuadro anterior refleja que el 78% del personal de enfermería se siente satisfecho con respecto a la libertad de elegir su propio método de trabajo. Mientras que un 12% está insatisfecho por no tener la capacidad de elegir estrategias de trabajo y el 10% moderadamente satisfecho. Representando con un alto porcentaje que las/os enfermeras/os se sienten satisfechos con respecto a la libertad de elegir su propio método de trabajo lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Cuadro No. 22

Distribución porcentual de la satisfacción de los recursos de enfermería que consideran tener libertad en su trabajo para tomar sus propias decisiones.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	19	38%	82%
Satisfecho	22	44%	
Moderadamente satisfecho	5	10%	10%
Insatisfecho	3	6%	8%
Muy insatisfecho	1	2%	
Total	50	100%	100%

Los datos obtenidos anteriormente reflejan que un 82% del personal encuestado refieren estar satisfechos en cuanto a la libertad de tomar sus propias decisiones. Significando que un mayor porcentaje experimenta la satisfacción con este aspecto de su trabajo, siendo importante para los empleados la utilización de las habilidades y la decisión de usar un método de trabajo adecuado para mejorar el desempeño de las diferentes actividades que realiza. Mientras un menor porcentaje del personal manifestó estar moderadamente satisfecho con este aspecto.

Cuadro No. 23

Distribución porcentual de la satisfacción de las/os enfermeras/os que tienen la oportunidad de participar en las actividades que se realizan dentro de la institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	19	38%	80%
Satisfecho	21	42%	
Moderadamente satisfecho	5	10%	10%
Insatisfecho	3	6%	10%
Muy insatisfecho	2	4%	
Total	50	100%	100%

El cuadro anterior muestra que un 80% del personal encuestado se encuentra satisfecho con respecto a la oportunidad de participar en actividades. Mientras otro 10%refirieron estar moderadamente satisfechos y un menor porcentaje insatisfecho con este aspecto. Demostrando en su mayoría que el personal participa en actividades ajenas a su trabajo, además contribuye a una mayor interacción con los compañeros y por ende mejorar las relaciones interpersonales al realizar diversas actividades en la institución.

5. Variable 3 Satisfacción Laboral con respecto a la dimensión Social.

Cuadro No. 24

Distribución porcentual de la satisfacción del personal de enfermería con respecto a la seguridad laboral que tienen en su lugar de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	7	14%	60%
Satisfecho	23	46%	
Moderadamente satisfecho	7	14%	14%
Insatisfecho	5	10%	26%
Muy insatisfecho	8	16%	
Total	50	100%	100%

Según datos obtenidos un 60% del personal refirió sentirse satisfecho con respecto a la seguridad laboral que tiene en su lugar de trabajo, un 26% opino estar insatisfecho por no tener seguridad laboral en su área de trabajo y esto predispone a riesgos de salud en el ambiente físico. Otro menor porcentaje refirió estar moderadamente insatisfecho. Reflejando que un alto porcentaje opinó que la seguridad laboral es un aspecto importante para cada individuo que desempeña un trabajo lo cual la genera tranquilidad, bienestar y por lo tanto mantiene la salud física y psicológica que contribuye a aumentar los niveles de producción.

Cuadro No. 25

Distribución porcentual de la satisfacción de los recursos humanos que consideran mantener armonía con sus compañeros de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	20	40%	74%
Satisfecho	17	34%	
Moderadamente satisfecho	6	12%	12%
Insatisfecho	3	6%	14%
Muy insatisfecho	4	8%	
Total	50	100%	100%

Los datos obtenidos anteriormente reflejan que un 74% del personal encuestado se siente satisfecho con respecto a la armonía que mantiene con sus compañeros un 14% refiere sentirse insatisfecho y otro 12% manifestó sentirse moderadamente satisfecho. Significando con un alto porcentaje del personal encuestado opina que cada individuo influye de una manera positiva lo que mejora las relaciones humanas, esto juega un papel importante en el ambiente laboral de los empleados.

Cuadro No. 26

Distribución porcentual de la satisfacción en las enfermeras con respecto a las supervisiones efectuadas durante el desempeño laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	5	10%	34%
Satisfecho	12	24%	
Moderadamente satisfecho	16	32%	32%
Insatisfecho	10	20%	34%
Muy insatisfecho	7	14%	
Total	50	100%	100%

Los datos indican que el 34% del personal encuestado manifestó sentirse insatisfecho con las supervisiones que les realizan, las supervisiones deben ser justas y objetivas de acuerdo a lo que realiza cada persona en el campo laboral. Otro igual porcentaje refirió estar satisfecho con este aspecto de su trabajo, un 32% se encontró moderadamente satisfecho.

Cuadro No. 27

Distribución porcentual de la satisfacción del personal de enfermería que reciben un buen trato por parte del jefe y compañeros de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	11	22%	80%
Satisfecho	29	58%	
Moderadamente satisfecho	5	10%	10%
Insatisfecho	3	6%	10%
Muy insatisfecho	2	4%	
Total	50	100%	100%

El cuadro refleja que un 80% del personal de enfermería está satisfecho con el trato que reciben por parte del jefe y compañeros de trabajo. Otro 10% refirieron estar insatisfechos. Mientras que un mínimo porcentaje manifiesta sentirse moderadamente satisfecho con el trato del jefe hacia su persona. Indicando que un alto porcentaje de los encuestados refieren sentirse satisfechos del trato que reciben por parte del jefe y compañeros de trabajo este factor demuestra que las personas tienen la necesidad de sentirse estimadas por los demás, lo que puede estimular el buen comportamiento y el trabajo en equipo.

Cuadro No. 28

Distribución porcentual de la satisfacción en las enfermeras con respecto a los incentivos que reciben en la institución cuando realiza un buen trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	6	12%	28%
Satisfecho	8	16%	
Moderadamente satisfecho	5	10%	10%
Insatisfecho	13	26%	60%
Muy insatisfecho	17	34%	
No responde	1	2%	2%
Total	50	100%	100%

El cuadro refleja que un 60% del personal de enfermería encuestado manifestó sentir insatisfacción por no existir incentivos, por otra parte un menor porcentaje refirió sentir satisfacción con respecto a los incentivos y otro mínimo porcentaje se abstiene a responder. Indicando lo anterior que la mayoría del personal no está siendo estimulado por su buena labor lo que podría repercutir significativamente en su estado emocional.

Cuadro No. 29

Distribución porcentual de la satisfacción de los recursos de enfermería con respecto a los horarios establecidos dentro de la institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	10	20%	60%
Satisfecho	20	40%	
Moderadamente satisfecho	8	16%	16%
Insatisfecho	6	12%	24%
Muy insatisfecho	6	12%	
Total	50	100%	100%

Los datos obtenidos indican que el 60% del personal se encuentra satisfecho con los horarios establecidos dentro de la institución, un 24% insatisfecho y un menor porcentaje moderadamente satisfecho. Reflejando con un alto porcentaje del personal de enfermería que para satisfacer las necesidades de atención a los usuarios de cada unidad se debe distribuir los turnos de trabajo de acuerdo a lo establecido en la institución.

Cuadro No. 30

Distribución porcentual de la satisfacción de las enfermeras con respecto a los horarios prolongados en el área de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	4	8%	32%
Satisfecho	12	24%	
Moderadamente satisfecho	12	24%	24%
Insatisfecho	12	24%	44%
Muy insatisfecho	10	20%	
Total	50	100%	100%

Los datos reflejan que el 44% del personal se encuentra insatisfecho con los horarios prolongados en el área de trabajo, un 32% satisfecho, mientras que un 24% moderadamente satisfecho. Indicando lo anterior que a lo largo de la vida laboral este aspecto genera estrés, descontento y problemas de salud que imposibilitan al empleado a dar una mejor calidad de atención, además de influir en el entorno familiar lo que finalmente conlleva a gastos mayores a la institución hospitalaria, lo que causa descontento y desmotivación.

Cuadro No. 31

Distribución porcentual de la satisfacción de las enfermeras respecto al cargo que desempeña en el lugar de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	Total
Muy satisfecho	15	30%	84%
Satisfecho	27	54%	4%
Moderadamente satisfecho	2	4%	12%
Insatisfecho	2	4%	
Muy insatisfecho	4	8%	
Total	50	100%	100%

Según resultados obtenidos reflejan que un 84% del personal encuestado está satisfecho con el cargo que desempeña, lo cual es un motivador que estimula al individuo a esforzarse por realizar mejor sus funciones laborales, Otro 12% manifestó sentirse insatisfecho, mientras un mínimo porcentaje se encontró moderadamente satisfecho. Indicando con un alto porcentaje del personal encuestado que se siente satisfecho con el cargo que desempeña en su lugar de trabajo.

B. Comprobación de Hipótesis

H₁ Existe relación entre factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral.

V1 Libertad laboral	V2 Métodos de trabajo y juicio propio			
	Satisfecha	Moderadamente Satisfecha	Insatisfecha	Total
Si	27	4	4	35
No	3	1	1	5
A veces	9	0	1	10
Total	39	5	6	50

Operando Chi – Cuadrado

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fo – Fe) ²	—————
27	27.3	- 0.3	0.09	0.003
4	3.5	0.5	0.25	0.071
4	4.2	- 0.2	0.04	0.009
3	3.5	- 0.5	0.25	0.071
1	0.5	0.5	0.25	0.5
1	0.6	0.4	0.16	0.267
9	7.8	1.2	1.44	0.185
0	1	- 1.0	1.00	1.00

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fe – Fe) ²	_____
1	1.2	- 0.2	0.04	0.033
50				2.139
X ² C				2.14

Para determinar el ji cuadrado teórico se aplicó un nivel de significancia de 0.05 y 4 grados de libertad, como se obtuvo un ji cuadrado teórico de 9.49 y un ji cuadrado calculado de 2.14.

Cálculo de los grados de libertad

$$GL = (C - 1) (F - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2) = 4$$

$$X^2C = 2.14$$

$$X^2T = 9.49$$

Aplicando el ji cuadrado, se encontró un ji cuadrado teórico mayor que un ji cuadrado calculado, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que no existe relación entre los factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería, específicamente entre la libertad laboral y los métodos de trabajo y juicio propio.

H1. Existe relación entre los factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

V1 Utilización plena de habilidades	V2 Capacidad intelectual			
	Satisfecha	Moderadamente Satisfecha	Insatisfecha	Total
Si	39	3	3	45
No	1	0	1	2
A veces	3	0	0	3
Total	43	3	4	50

Operando Chi – Cuadrado:

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fo – Fe) ²	—————
39	38.7	0.3	0.09	0.002
3	2.7	0.3	0.09	0.033
3	3.6	- 0.6	0.36	0.1
1	1.72	- 0.72	0.518	0.301
0	0.12	- 0.12	0.014	0.117
1	0.16	- 0.16	0.026	0.163
3	2.58	0.42	0.176	0.068
0	0.18	- 0.18	0.032	0.178
0	0.24	- 0.24	0.058	0.242

Fo	Fe	Fo - Fe	(Fe - Fe) ²	_____
50				1.204
X ² C				1.20

Para determinar el ji cuadrado teórico se aplicó un nivel de significancia de 0.05 y 4 grados de libertad, se obtuvo un ji cuadrado calculado de 1.20 y un ji cuadrado teórico de 9.49.

Calculo de los grados de libertad

$$GL = (C - 1) (F - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2) = 4$$

$$X^2C = 1.20$$

$$X^2T = 9.49$$

Según resultados de la aplicación del ji cuadrado, se encuentra un ji cuadrado teórico mayor que un ji cuadrado calculado, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que no existe relación entre los factores motivacionales internos con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral del personal de enfermería, específicamente entre utilización plena de habilidades y la capacidad intelectual.

H₂ Existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral.

V1 Físicas y ambientales	V2 Seguridad laboral			
	Satisfecha	Moderadamente Satisfecha	Insatisfecha	Total
Si	9	2	3	14
No	17	4	9	30
A veces	4	1	1	6
Total	30	7	13	50

Operando Chi – Cuadrado:

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fo – Fe) ²	—————
9	8.4	0.6	0.36	0.042
2	1.96	0.04	0.001	0.000
3	3.64	- 0.64	0.409	0.112
17	18	- 1	1	0.055
4	4.2	- 0.2	0.04	0.009
9	7.8	1.2	1.44	0.184
4	3.6	0.4	0.16	0.044
1	0.84	0.16	0.026	0.030
1	1.56	- 0.56	0.314	0.201

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fe – Fe) ²	_____
50				0.66
X ² C				0.66

Para determinar el ji cuadrado teórico se aplicó un nivel de significancia de 0.05 y 4 grados de libertad, se obtuvo un ji cuadrado calculado de 0.66 y un ji cuadrado teórico de 9.49.

Cálculos de los grados de libertad

$$GL = (C - 1) (F - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2) = 4$$

$$X^2C = 0.66$$

$$X^2T = 9.49$$

Aplicando el ji cuadrado, se encuentra un ji cuadrado teórico mayor que un ji cuadrado calculado, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que no existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería, específicamente entre condiciones físicas y ambientales y seguridad laboral.

H2. Existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral.

V1 Jornada laboral	V2 Flexibilidad			
	Satisfecha	Moderadamente Satisfecha	Insatisfecha	Total
Si	18	1	7	26
No	7	5	2	14
A veces	5	2	3	10
Total	30	8	12	50

Operando Chi – Cuadrado:

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fo – Fe) ²	—————
18	15.6	2.4	5.76	0.369
1	4.16	- 3.16	9.986	2.400
7	6.24	0.76	0.578	0.093
7	8.4	- 1.4	1.96	0.233
5	2.24	2.76	7.618	3.401
2	3.36	- 1.36	1.849	0.550
5	6	- 1	1	0.167
2	1.6	0.4	0.16	0.1
3	2.4	0.6	0.36	0.15

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fe – Fe) ²	_____
50				7.46
X ² C				7.46

Para determinar el ji cuadrado teórico se aplicó un nivel de significancia de 0.05 y 4 grados de libertad, se obtuvo un ji cuadrado calculado de 7.46 y un ji cuadrado teórico de 9.49.

Calculo de los grados de libertad

$$GL = (C - 1) (F - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2) = 4$$

$$X^2 = 7.46$$

$$X^{2T} = 9.49$$

Según resultados de la Aplicación del ji cuadrado, se encuentra un ji cuadrado teórico mayor que un ji cuadrado calculado, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que no existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería, específicamente entre jornada laboral y flexibilidad.

H2. Existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería.

V1 Relaciones jefe y compañeros	V2 Armonía en el trabajo			
	Satisfecha	Moderadamente Satisfecha	Insatisfecha	Total
Si	30	3	6	39
No	1	1	0	2
A veces	6	2	1	9
Total	37	6	7	50

Operando Chi – Cuadrado:

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fo – Fe) ²	—————
30	28.86	1.14	1.299	0.045
3	4.68	- 1.68	2.82	0.60
6	5.46	0.54	0.29	0.053
1	1.48	- 0.48	0.23	0.155
1	0.24	0.76	0.577	2.404
0	0.28	- 0.28	0.078	0.325
6	6.66	- 0.66	0.43	0.064
2	1.08	0.92	0.846	0.78
1	1.26	- 0.26	0.067	0.06

Fo	Fe	Fo – Fe	(Fe – Fe) ²	_____
50				4.49
X ² C				4.49

Para determinar el ji cuadrado teórico se aplicó un nivel de significancia de 0.05 y 4 grados de libertad, se obtuvo un ji cuadrado calculado de 4.49 y un ji cuadrado teórico de 9.49.

Calculo de los grados de libertad

$$GL = (C - 1) (F - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2) = 4$$

$$X^2C = 4.49$$

$$X^2T = 9.49$$

Aplicando el ji cuadrado, se encuentra un ji cuadrado teórico mayor que un ji cuadrado calculado, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, indicando que no existe relación entre los factores motivacionales externos con la dimensión social de la satisfacción laboral del personal de enfermería, específicamente entre relaciones jefes y compañeros y armonía en el trabajo.

C. Análisis General de Resultados

Con base a los resultados obtenidos en la presente investigación que se llevó a cabo en el periodo de Enero a Agosto del 2010, sobre la relación entre los factores motivacionales internos, externos con la satisfacción del personal de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, del municipio de Ilopango que tuvo como propósito determinar la relación existente entre los factores motivacionales internos y externos con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Se logró evidenciar científicamente que no existe relación entre los factores motivacionales internos y externos con la dimensión cognoscitiva y social de la satisfacción laboral.

Sin embargo dentro de los factores internos se encontró un 24% de las/os enfermeras/os que no tienen autoridad para asignar actividades al personal bajo su cargo, lo que se puede convertir en un factor desmotivante para este porcentaje de enfermeras. Otro dato relevante es que un 30% de las/os enfermeras/os refieren que no tienen la libertad para poner en práctica sus técnicas y/o métodos de trabajo lo que podría dar como resultado desmotivación e ineficiencia en el trabajo. En cuanto al cumplimiento de los horarios un 8% de las/os enfermeras/os dijo no hacerlo, reflejando irresponsabilidad por parte de estas profesionales. Por otra parte un 76% del personal de enfermería consideran que el estado emocional influye en las relaciones afectivas que mantienen con sus compañeros de trabajo, cabe

señalar que todas las personas necesitan de cariño y afecto en su área de trabajo.

Respecto a la dimensión cognoscitiva de la satisfacción laboral, se encontró un que un 28% de las/os enfermeras/os están insatisfechos/os como dato importante que la institución les proporciona la posibilidad de seguir preparándose profesionalmente. Otro dato relevante es que un 46% de las/os enfermeras/os están insatisfechos con la posibilidad de participar en promociones a puestos superiores. También se encontró a un 12% de las/os enfermeras/os están insatisfechas con la libertad de elegir su propio método de trabajo.

En referencia a los factores motivacionales externos se encontró que un 60% de las/os enfermeras/os opinan que las condiciones físicas y ambientales de trabajo no son favorables para su desempeño, indicando que el personal de enfermería está laborando en condiciones de insalubridad y riesgo laboral exponiéndose a experimentar problemas de salud. Otro porcentaje importante es que el 18% de las/os enfermeras/os no gozan de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la ley, debido a que estas/os tienen plaza por contratos, lo que les impide gozar de estas prestaciones. Por otra parte un 18% solo manifestó que a veces las relaciones con sus compañeros la/o motivan a obtener un mejor desempeño en el trabajo y un 4% dijo que no lo motiva. Además un 32% de las/os enfermeras/os no consideran el salario como motivador para un mejor desempeño y un 56% refieren que este no satisface

sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, vestuario, educación, salud y recreación. También un 32% dijo no sentir seguridad ni estabilidad en su empleo lo cual lo que puede causar estrés y desmotivación en el área de trabajo, repercutiendo así tanto en su estado emocional como familiar.

En cuanto a la dimensión social de la satisfacción laboral las/os enfermeras/os no están satisfechos con algunos aspectos como la seguridad laboral, armonía entre compañeros, las supervisiones durante el desempeño falta de incentivos que premien el buen trabajo y con los horarios prolongados de trabajo. Todos estos factores pueden estar ocasionando problemas de insatisfacción en el ambiente laboral y que a su vez pueda crear problemas en la calidad y calidez de la atención a los pacientes o usuarios que demanden de su atención.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos durante la investigación se concluye lo siguiente:

1. La investigación confirma que, los factores motivacionales internos no están relacionados o vinculados con la dimensión cognoscitiva de la satisfacción. Además un pequeño número del personal de enfermería refirió no poseer autoridad, autonomía, responsabilidad, iniciativa pero no es significativo debido a que esto de alguna manera ayuda a su desempeño laboral.
2. Se identificó que no existe relación entre los factores motivacionales externos y la dimensión social de la satisfacción laboral, pero se encontraron datos sobresalientes como que un alto porcentaje del personal de enfermería no se encuentra conforme con las condiciones de trabajo, por la inadecuada infraestructura de las áreas hospitalarias que dan lugar a insatisfacciones en el ámbito laboral, alterando así el desarrollo de sus actividades. Además el personal de enfermería está inconforme por las largas jornadas de trabajo, por la forma en que se realizan las supervisiones realizadas y la falta de incentivos en la institución, lo que puede conllevar a insatisfacción.

B. Recomendaciones

1. A las jefaturas que elaboren un plan para fortalecer los factores internos que mantengan la motivación laboral del personal de enfermería buscando generar satisfacción laboral en los mismos.
2. Que las jefaturas retomen datos proporcionados de la investigación sobre las condiciones de infraestructura de cada área y al mismo tiempo gestionar con las autoridades pertinentes y mejorar las áreas de trabajo, además retomar las supervisiones de trabajo que se están realizando para que de esta forma pueda ser más objetivas, constructivas y menos rigurosas, por otra parte analizar los horarios implementados en la institución, debido a que los horarios prolongados a lo largo de la vida laboral son un factor desmotivante.
3. Crear estrategias que estén enfocados a incentivar al personal de enfermería que puedan dar como resultado satisfacción y por ende un buen desempeño laboral.

C. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA



FORTALECIMIENTO DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS Y
LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO AL
PERSONAL DE ENFERMERÍA.

COORDINADO POR JEFES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL
ENFERMERA ANGÉLICA VIDAL DE NAJARRO, SAN BARTOLO.

PRESENTADO POR

CAÑADA GONZALEZ, CLAUDIA RAQUEL
CATALÁN, REINA MARISOL
HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, YENI ELIZABETH

CIUDAD UNIVERSITARIA, SEPTIEMBRE DEL 2010

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
INTRODUCCIÓN	i
GENERALIDADES DEL PROYECTO	
A. Nombre del proyecto	1
B. Institución responsable	1
C. Responsable de la ejecución.....	1
D. Duración	1
E. Coordinación	1
F. Costo del Proyecto	1
JUSTIFICACIÓN.....	2
OBJETIVOS	
– General.....	3
– Específicos	3
METAS	4
METODOLOGÍA	5
EVALUACIÓN.....	6
PRESUPUESTO.....	7
ANEXOS	
Anexo 1 plan educativo	

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de intervención se ha elaborado con el propósito de contribuir al fortalecimiento de los factores motivacionales externos y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, San Bartolo durante el periodo de Agosto del 2010, con el fin de contribuir a minimizar los factores desmotivadores y por ende mejorar su satisfacción laboral y de esta forma contribuir a un mejor desempeño laboral.

Dicho documento contiene la justificación a través de la cual se especifica la razón de realizar el proyecto. Así mismo los objetivos serán la guía para la ejecución de la temática. En cuanto a las metas se pretende lograr su ejecución. En la metodología se describe como se llevara a cabo el desarrollo de la actividad. Así también en el plan operativo se describen aspectos como: objetivos, contenido, metodología, recursos, responsables, tiempo, la evaluación de la ejecución de proyecto y finalmente el presupuesto para la realización del mismo.

GENERALIDADES DEL PROYECTO

A. Nombre del Proyecto:

Fortalecimiento de los factores motivacionales externos y la dimensión social de la satisfacción laboral dirigido al personal de enfermería.

B. Institución Responsable:

Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, San Bartolo.

C. Responsable de la Ejecución:

Personal Administrativo de Enfermería.

D. Duración

Será decidido y establecido por cada jefe de enfermería.

E. Coordinado por:

Jefes de Enfermería.

F. Costo del Proyecto:

\$ 70.35

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio sobre factores motivacionales internos y externos y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, San Bartolo, se encontró que el personal de enfermería está insatisfecho con las supervisiones realizadas por parte de las supervisoras y jefaturas, además de no existir incentivos (no económicos) que contribuyan a mejorar su motivación laboral.

Debido a esa perspectiva se vuelve necesario y de vital importancia realizar una propuesta de fortalecimiento dirigido al personal administrativo de enfermería sobre la importancia de los incentivos no económicos y supervisiones objetivas en el personal de enfermería que les permita ser beneficiadas en primera instancia y de esta manera motivar al empleado que se esfuerza por realizar un buen trabajo.

OBJETIVOS

- General

Fortalecer los factores motivacionales externos y la dimensión social de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angélica Vidal de Najarro, San Bartolo.

- Específicos

Lograr que el personal administrativo de enfermería mencione los elementos del diseño de las estrategias motivacionales para incentivar al personal de enfermería.

Lograr que el personal administrativo de enfermería describa los incentivos no económicos para el personal y así mejorar su estado motivacional.

Establecer estrategias que ayuden al fortalecimiento de las supervisiones para que sean más justas, objetivas y efectivas en el personal supervisado.

METAS

Que el 100% del personal administrativo de enfermería sea partícipe del desarrollo del proyecto.

Que el 100% del personal administrativo de enfermería identifique la importancia de los incentivos no económicos y las supervisiones para que sean más objetivas.

Que el 80% del personal de enfermería asista y participe activamente en el desarrollo del proyecto.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la propuesta, el personal administrativo de enfermería será el encargado de ejecutar o delegar dicho proyecto.

El contenido será impartido utilizando una metodología expositiva y participativa con el fin de facilitar el logro de objetivos propuestos, los temas serán impartidos en horario y fecha que las jefaturas consideren convenientes.

EVALUACIÓN

La propuesta de fortalecimiento sobre la importancia de incentivos no económicos y supervisiones objetivas en los administradores de enfermería se evaluará en base a los siguientes aspectos:

Cumplimiento de objetivos y metas según se plasmó en la propuesta de intervención.

Participación y asistencia del personal de enfermería programado para el desarrollo de la temática.

PRESUPUESTO DE PROYECTO

Cantidad	Material	Precio Unitario (\$)	Total (\$)
1	Alquiler de laptop y cañón	6.00	24.00
90	Fotocopias	0.02	1.80
30	Levantamiento de texto	0.35	10.50
15	Refrigerios	1.50	22.50
4	Papelógrafos	0.25	1.00
3	Plumones	1.25	3.75
3	Lápices	0.25	0.40
1	Borrador	0.40	63.95
10%	Imprevistos		6.40
Total			\$ 70.35

ANEXO No. 1

PLAN EDUCATIVO

Fortalecimiento de los factores motivacionales externos y la dimensión social de la satisfacción laboral dirigido al personal de enfermería.

Objetivo Especifico	Contenido	Metodología	Recursos	Fecha	Responsables
Lograr que el personal administrativo de enfermería diseñe estrategias motivacionales para incentivar al personal de enfermería.	<p>Que son los incentivos no económicos.</p> <p>Importancia de los incentivos no económicos.</p> <p>Diferentes tipos de incentivos no económicos.</p> <p>Felicitaciones en público.</p> <p>Cartas por escrito.</p> <p>Regalo sorpresa.</p> <p>Otros.</p>	<p>Expositiva</p> <p>Participativa</p> <p>Lluvia de ideas</p>	<p>Humanos:</p> <p>– Personal administrativo de enfermería.</p> <p>Materiales:</p> <p>– Cañón</p> <p>– Laptop</p> <p>– Papelógrafo</p> <p>– Plumones</p> <p>– Pizarra</p> <p>– Yeso</p> <p>– Plumones</p>	Septiembre a Octubre del 2010	<p>– Jefe de Enfermeras</p> <p>– Supervisoras</p> <p>– Jefes de Unidad o</p> <p>– Comisiones Delegadas (Comité de Educación)</p>

Fortalecimiento de los factores motivacionales externos y la dimensión social de la satisfacción laboral dirigido al personal de enfermería.

Objetivo Especifico	Contenido	Metodología	Recursos	Fecha	Responsables
Establecer estrategias que ayuden al fortalecimiento de las supervisiones para que sean más justas, objetivas y efectivas en el personal supervisado	<p>Concepto e importancia de las supervisiones.</p> <p>Funciones y objetivos de la supervisión.</p> <p>Administrativa.</p> <p>Educativa.</p> <p>De ayuda técnica.</p> <p>De evaluación.</p>	<p>Exposición</p> <p>Desarrollo de dinámicas.</p> <p>Lluvia de ideas.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal administrativo. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cañón - Laptop - Papelografo - Plumones - Pizarra - Yeso - Plumones 	Septiembre a Octubre del 2010	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Enfermeras - Supervisoras - Jefes de Unidad o Comisiones Delegadas (Comité de Educación)

BIBLIOGRAFÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A. Libros

ÁLAVA, C.T. Psicología Clínico – Laboral. Editorial San Marcos, Segunda Edición, Perú Lima

ALFREDO ARDILA. Departamento de Ciencias de la Comunicación, Universidad Internacional De la florida, Miami, EE, UU www. Ciencia cognitiva. Org.

BALDERAS, MARÍA DE LA LUZ. Administración de los Servicios de Enfermería. Editorial MC Graw Hill, cuarta edición, México (2005). pág. 108, 209.

BRISEÑO, CARLOS EDMUNDO Y OTROS, Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Sector Público. Artículo especial n° 30 vol. 5 Argentina (2005).

C, BOLLES .ROBERT. Teorías de la Motivación. Segunda edición, México, (1999), Pág. 3, 6,77.

CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de los Recursos Humanos, Segunda Edición, Año (1983)

De La "O" Cruz, R, E. Administración de los Servicios de Enfermería. Tomo 1 y 2 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. San Salvador el Salvador (2003).

DIANE HUBER, McGraw. Hill, Liderazgo y Administración en Enfermería, Interamericana México (1999).

FLORES GARCÍA, RADA, J El comportamiento humano en las organizaciones. (1992) Perú Lima: universidad del pacifico.

MORGAN JR. WILLIAM, Administración de Personal de Instituciones Hospitalarias México (1983).

PALOMA Y OTROS. Carga laboral del personal de enfermería Hospital Central de Maracay (2001).

ROBBINS, STEPHEN. Comportamiento organizacional: Teoría y práctica. Hispanoamérica. Séptima edición, México Pág. 202.

ROBBINS, S, P. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall, Octava edición México (1998)

STANTON, WILLIAMS J. Fundamentos de Marketing. McGraw – Hill México, décima edición (1997) pág., 23, 24. 32.

VROOM, VICTOR, H. La Dirección y el Liderazgo en Enfermería. Séptima edición, España (1980). Pag.302

B. Tesis

ESPERANZA ASTRID, Y Otros. La Remuneración como Factor de Motivación a nivel Ejecutivo en la gran Empresa de El Salvador. Sector servicios, UCA (2003)

ANA CECILIA RIVAS Y EVELYN MUÑOZ. Factores motivadores y su relación con la satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, San Salvador Junio 2007_ 2008.

ROBLES GARCÍA MÓNICA Y DÍAZ ANA Variables relacionadas con la satisfacción laboral Hospital, España 2003.

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Informe de Labores, 2005 2006.

C. Páginas Web.

www.scielo.isciii.es/scielo.php

www.scielo.sa.cr/scielo_php

<http://es.wikipedia.org/wiki/motivacion%c3%b3n> categoría: psicología emociones

cognición

www.monografias.com/trabajos5/moti/moti.shtml

http://www.gestiopolis_com/canal55/ger/aproxitraba.htm

A N E X O S

ANEXO No. 1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2008							2009											
	JUN	JUL	AG	SEP	OCT	NOV	DIC	EN	FEB	MAR	AB	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Selección del tema																			
Planteamiento del problema																			
Justificación																			
Elaboración de objetivos																			
Consulta bibliográfica																			
Elaboración de marco teórico																			
Revisión de Protocolo																			
Corrección de Protocolo																			
Elaboración de Hipótesis																			
Operacionalización de variables																			
Diseño Metodológico																			
Elaboración de métodos, técnicas e instrumentos																			
Entrega de Protocolo																			

ANEXO No. 2**COSTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

CONTENIDO	COSTO POR UNIDAD	TOTAL
4 Resmas de papel bond	0 .01	\$16.00
2 Memorias USB	8.99	\$17.00
6 Bolígrafos	0.25	\$ 1.50
6 Lápices	0.25	\$ 1.50
4 Borradores	0.25	\$ 1.00
1 Regla	0.30	\$ 0.30
8 Folder	0.25	\$2.00
8 Fas tener	0.15	\$1.30
575 Copias	0.03	\$17. 25
200 Digitaciones	0.30	\$60.00
700 Impresiones	0.05	\$ 35.00
6 Anillados	1.00	\$6.00
30 Horas de internet	0.50	\$ 15.00
70 Transporte	0.30	\$ 45.00
Imprevistos	10 %	\$ 34.75
TOTAL		\$ 382.30

ANEXO No. 3

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**



CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
NACIONAL “ENF. ANGÉLICA VIDAL DE NAJARRO”, SAN BARTOLO.

I) OBJETIVO

Recolectar información sobre factores motivacionales internos y externos y la satisfacción laboral del personal de enfermería

II) DATOS GENERALES

Servicio: _____ Fecha: _____

Cargo: _____ Sexo: _____

III) INDICACIONES

Se le presentan una serie de preguntas cerradas, lea detenidamente y seleccione una alternativa

Según su criterio Marque con una (x) la alternativa que más le convenga.

I) FACTORES MOTIVACIONALES INTERNOS

1= SI

2= NO

3= A VECES

PREGUNTAS	ALTERNATIVA		
	SI	NO	A VECES
¿Tiene la autoridad de asignar actividades al personal bajo su cargo?			
¿Considera que tiene libertad para poner en práctica sus métodos y/o técnicas de trabajo?			
¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos?			
¿Realiza actividades por iniciativa propia?			
¿Son tomadas en cuenta como criterio, las habilidades que posee para, asignarle responsabilidades?			
¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional?			

II) FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS

PREGUNTAS	ALTERNATIVA		
	SI	NO	A VECES
¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño?			
¿Su trabajo actual, le permite gozar las vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la ley?			
¿La institución donde labora, le permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente?			
¿Su jefe le toma en cuenta las solicitudes de días libres para elaborar el plan de trabajo mensual en el servicio que labora?			
¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y resto del equipo de trabajo?			
¿Las relaciones con sus compañeros la/o motivan a obtener un mejor desempeño en su trabajo?			
¿Considera el salario como motivador, para el buen desempeño de sus funciones?			
¿Los beneficios económicos que recibe en su actual empleo, satisface, sus necesidades básicas?			
¿Siente seguridad y estabilidad en su empleo?			

III) DIMENSIÓN COGNOSCITIVA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

1= Muy insatisfecho

2= Insatisfecho

3= Moderadamente satisfecho

4= Satisfecho

5= Muy satisfecho

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
¿Cuándo usted aplica los conocimientos científicos en los procedimientos que realiza en el área de trabajo la hacen sentir?					
¿La posibilidad de seguir preparándose profesionalmente la hacen sentir?					
¿La posibilidad de promociones a puestos superiores en su institución la hacen sentir?					
¿La posibilidad de utilizar sus capacidades, la hacen sentir?					
¿La libertad de elegir su propio método de trabajo usted se considera?					
¿La libertad de tomar sus propias decisiones en el área de trabajo la hacen sentir?					
¿La oportunidad de participar en actividades que realizan dentro de la institución como la hacen sentir?					

IV) DIMENSIÓN SOCIAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
¿Con respecto a la seguridad laboral, usted se considera?					
¿Cómo considera la armonía que mantiene con sus compañeros de trabajo?					
¿Cómo se siente con las supervisiones realizadas durante su desempeño laboral?					
¿El trato recibido por parte de su jefe y compañeros de trabajo, la hacen sentir?					
¿Cómo se siente con los incentivos que recibe por parte de la institución, cuando realiza un buen trabajo?					
¿Cómo se siente, con los horarios establecidos dentro de la institución?					
¿Con los horarios prolongados de trabajo usted se siente?					
¿El cargo que desempeña en su lugar de trabajo la hacen sentir?					

ANEXO No. 4
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este consentimiento le proporcionara la información sobre el estudio, por lo tanto usted tendrá la libertad de aclarar sus dudas antes de firmarlo.

Título de la investigación

Factores motivacionales internos y externos relacionados con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional de San Bartolo

Las investigadoras son estudiantes egresadas de la carrera de licenciatura en enfermería: Cañada González, Claudia Raquel; Catalán, Reina Marisol; Hernández Rodríguez, Yeni Elizabeth.

El Objetivo principal del estudio es:

Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales internos y externos con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional San Bartolo.

Nuestra unidad de análisis será el 100% del recurso de enfermería que labora en este Hospital; motivo por el cual se le ha seleccionado a que participe en este estudio, a excepción que usted no acepte participar en esta investigación.

Beneficios

Los resultados obtenidos en esta investigación se le proporcionará a las autoridades de la institución, junto a una propuesta de intervención que ayude a mejorar los aspectos negativos detectados en dicha investigación.

Confidencialidad

La información recolectada será estrictamente confidencial, no será revelada a nadie que no conforme parte en el estudio.

Al firmar este documento, acepto participar como sujeto de estudio en la investigación.

Fecha

Firma del participante

Firma de la investigadora