

ESCUELA DE ENFERMERIA  
UNC-FCM-M de S  
Carrera de Licenciatura en Enfermería

## INVESTIGACION EN ENFERMERIA

Trabajo Final

# ***"MOTIVACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL EL SAUCE"***

**AUTORES: CARLOS BRACAMONTE  
MARINA GARCIA**

**MENDOZA NOVIEMBRE 2006**

Esta investigación es propiedad de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo y del Ministerio de Desarrollo Social y Salud y la misma no podrá ser publicada en toda o en parte o resumirse sin el consentimiento escrito de la Dirección de la Escuela y/o autor/res de la misma.

INVESTIGACION APROBADA:

INTEGRANTES DEL TRIBUNAL EXAMINADOR:

.....

.....

.....

Fecha: ...../...../.....

## PROLOGO

Esta investigación surge a través de la observación de un grupo de enfermeros que observado cierta desmotivación y regular desempeño laboral en los enfermeros del Hospital El Sauce de la Provincia de Mendoza. Para llevar a cabo se utilizó una encuesta estructurada lo que nos permitió descubrir la influencia de factores detonantes en la motivación del personal y en el mediano desempeño de sus tareas. Por otra parte se detectó la importancia de estos factores tanto en forma favorable y desfavorable lo que nos indicaría que si se pudieran modificar y tratar de otra manera se podría obtener un mayor grado de motivación y un correcto desempeño laboral.

# ÍNDICE

|   |       |
|---|-------|
| Página de advertencia.....                        | II    |
| Página de aprobación .....                        | III   |
| Prólogo .....                                     | IV    |
| Índice general.....                               | V     |
| Introducción.....                                 | 1     |
| Tema-Problema-Objetivos-Justificación.....        | 2-3   |
| Marco teórico.....                                | 4-14  |
| Diseño metodológico.....                          | 15    |
| Definición conceptual de variables.....           | 16-18 |
| Operacionalización de variables.....              | 19-21 |
| Análisis e interpretación de los resultados ..... | 22-40 |
| Conclusión.....                                   | 41-42 |
| Recomendaciones.....                              | 43    |
| Bibliografía .....                                | 44    |
| Anexos .....                                      | 45-47 |

## INTRODUCCION

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

Esta investigación surge a través de la observación de determinados comportamientos y conductas del personal de enfermería de este hospital. Los que reflejan la influencia de ciertos factores en la motivación y en el desempeño laboral.

Se trata de un estudio de un grupo de enfermeros que prestan servicios en el Hospital Neurosiquiátrico el Sauce, ubicado en la ciudad de Mendoza.

A pesar de que el total de la muestra considere que su práctica es buena, observamos que el predominio de determinados factores en la motivación del personal de enfermería perturba el grado de desempeño laboral.

**Tema:** Motivación laboral del personal de enfermería del Hospital El Sauce.

**Problema:** ¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación del personal de Enfermería del Hospital El Sauce y su grado de relación con el desempeño laboral, en la provincia de Mendoza año 2006?

**Objetivo general:**

-Conocer y detectar los factores de motivación que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería.

**Objetivos específicos:**

-Identificar los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería.

-Relacionar los factores de motivación con el desempeño laboral.

**Justificación:**

El presente estudio nos permite realizar un diagnóstico situacional inicial sobre los factores de motivación y su influencia respecto al desempeño laboral, así mismo, permite identificar nudos críticos que sirven de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción en el manejo del potencial humano que permita mejorar los factores de motivación de los trabajadores e incentive un desempeño efectivo y un desarrollo institucional que incidan positivamente en la calidad de atención.

Con esta investigación se lograra conocer cuales son los problemas que atraviesa el personal de enfermería ya que en la actualidad se cuenta con escasa información.

Esperamos que los resultados obtenidos puedan ser generalizados a principios más amplios. Ej.

-Puedan surgir recomendaciones o hipótesis a futuros estudios.

-La utilidad metodológica de esta investigación pueda ayudar a conocer el comportamiento y detectar nuevas variables o una nueva relación entre las variables.



## MARCO TEORICO

### **EL COMPORTAMIENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN**

En el desarrollo de este tema es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, las cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.) un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, los factores son, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha, los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacer en muchas formas.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: Identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a otro, tanto los valores y los sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales, éstas necesidades, valores personales y capacidades varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, está sujeta a las etapas por las

que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferencias mencionadas anteriormente. Según Chiavenato (1994) "Administración de los Recursos Humanos" existe tres premisas que explican el comportamiento humano.

- **El Comportamiento es causado:** Por una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- **El comportamiento es motivado:** Por un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia" exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- **El Comportamiento está orientado hacia objetivos:** En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

La conducta motivada requiere de voluntad. Asimismo, la motivación presenta ciertos componentes tales como:

- Una **necesidad**, son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico (necesidad de agua, alimentos, etc.) y psicológicos (necesidad de compañía, de adquirir algo, etc.) son fundamentales para la especie, pueden ser innatas o adquiridas, como las presenta Maslow la jerarquía está determinada por necesidades fisiológicas – sociales.
- Los **estímulos**, es todo agente concreto o simbólico que al actuar sobre el organismo y ser percibido mediante los órganos de los sentidos, sistema nervioso, se interioriza, puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza.
- Un **impulso**, es el estado resultante de la necesidad fisiológica, o un deseo general de lograr una meta.

No conviene confundir la necesidad con los estímulos ni con los impulsos, los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes.

El hombre, generalmente vive ligado a la importancia que le da motivo y todos los componentes mencionados anteriormente, forman parte de la composición del motivo. Es el hombre quien interioriza el estímulo dándole un sentido, dirección, respeto a lo que quiere alcanzar, teniendo que ser persistente. (5)

### ***¿Qué es la motivación?***

"La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo", de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en él será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad.

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía." (1)

### **Motivación laboral:**

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se esta en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.(2)

## Diferencia entre Motivación y Satisfacción

Se puede definir a la motivación como el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. En cambio, la satisfacción esta referida al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo.

Podemos decir entonces que la motivación es anterior al resultado, puesto que esta implica un impulso para conseguirlo; mientras que la satisfacción es posterior al resultado, ya que es el resultado experimentado.(2)

### 3. CLASES DE MOTIVOS Y CARACTERÍSTICAS

#### a) Clases de motivos

Muchos psicólogos distinguen 3 clases de motivos: los fisiológicos, sociales y psicológicos.

- **Los motivos Fisiológicos:** Se originan en las necesidades fisiológicas y los procesos de autorregulación del organismo, son innatos, es decir que están presentes en el momento del nacimiento ejemplo: necesidad de aire, de dormir, etc.
- **Los motivos sociales:** Son adquiridos en el curso de la socialización dentro de una cultura determinada, se forman con respecto a las relaciones interpersonales, valores sociales, las normas se deben tener en cuenta que una vez despertado un motivo influye sobre la conducta independientemente de su origen.
- **Los motivos psicológicos:** Se desarrollan mediante procesos de aprendizaje, solamente aparecen cuando se han satisfecho las necesidades fisiológicas este tipo de motivación varía de un individuo a otro, y esa está en función de sus experiencias pasadas y de la clase de aprendizaje que haya tenido.

## **b) Características:**

1. Las necesidades o motivos se caracterizan porque **no son estáticos**, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.

2. Por otra parte una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento, ya que no causa tensión o incomodidad. Una necesidad puede ser **satisfecha, frustrada o compensada** (transferencia a otro objeto). En el ciclo motivacional muchas veces la tensión provocada por el surgimiento de una necesidad, encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación.

Al no encontrar la salida normal, la tensión del organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por la vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas y digestivas, etc.)

En otras ocasiones, la necesidad no es satisfecha, no frustrada, sino transferida o compensada. Ello ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad reduce la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha, por ejemplo cuando el motivo de una promoción para un cargo superior es compensado por un aumento de salario o por un nuevo puesto de trabajo.

3. La satisfacción de algunas necesidades **es temporal**. Ya que al quedar satisfecha una necesidad, aparecen otros. Es decir, la motivación humana es cíclica y orientada por diferentes necesidades ya sean psicológicas, fisiológicas o sociales.

El comportamiento es casi un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser específicas o genéricas. El motivo busca un curre al motivo y trata de hacerle actuar mediante la promesa del logro de una necesidad urgente.

4. En cualquier modelo de motivación, el factor inicial es el actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha.

Los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacerse en muchas formas. La existencia del motivo mismo determina inmediatamente el curso final del comportamiento.

5. El **incentivo es la fuerza imantada** que atrae la atención del individuo, porque le **promete recompensas** y logros que pueden satisfacer sus deseos y motivos. La consideración principal de este punto se centra en el grado de satisfacción que logrará mediante el esfuerzo dedicado a ellos si el esfuerzo es eficaz y si percibe la recompensa prometida.

El trabajador como empleado potencial investiga sus propias aptitudes y conocimientos para determinar si se considera capaz de trabajar para lograr la recompensa anticipada, analiza los recursos de que dispone, considera también el grado y tipo de ayuda que puede esperar de sus superiores, compañeros y demás personal del que puede depender.

Es por ello que el comportamiento humano, es un proceso de resolución de problemas, de satisfacción de necesidades, cuyas causas pueden ser especificadas o genéricas. Las necesidades humanas específicas cambian con el tiempo, y con cada persona, un motivo urgente hoy puede dejar de serlo mañana.

Esto significa que un incentivo que puede servir en determinado momento, puede perder su fuerza después, por lo que hay que descubrir otros incentivos que concuerden con otros nuevos motivos. Estas características están en relación con las experiencias vividas y las expectativas de las personas, por lo que debemos pensar en dar un incentivo igual a todas las personas, cada individuo es diferente.

## **TEORÍAS DE MOTIVACIÓN**

A continuación mencionaremos las principales teorías de motivación que sustentan nuestro estudio.

## 1. Teoría de las necesidades de Maslow

La teoría de jerarquía de las necesidades del hombre, propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría, tan trascendental para el comportamiento organizacional.

- **Fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc.
- **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor.
- **Sociales o de amor:** El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido.
- **Estima:** Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en si mismo, proyectándose al medio en que interactúa.
- **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. El llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar.

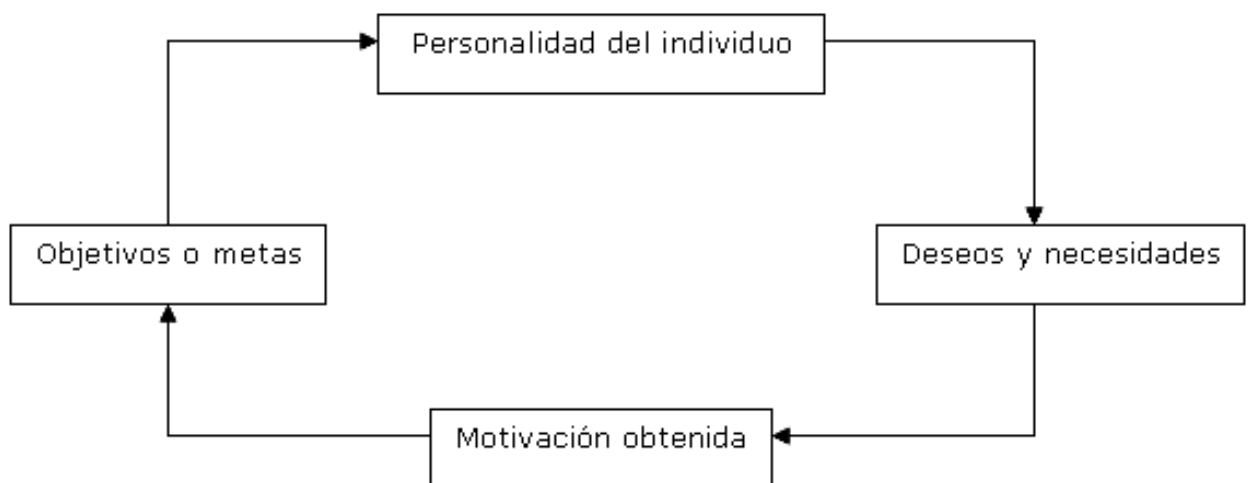
El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción de una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una

necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente.

En las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo esto sucederá en países altamente desarrollados, pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias.

## EL CICLO DE LA MOTIVACIÓN

Según lo planteado la motivación se puede describir a través de un ciclo ya que cada vez que se cumple una meta nuestra personalidad crea una nueva necesidad.



En base al ciclo de que muestra la figura se explicara cada uno de los pasos:

1. **Personalidad del individuo:** hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba, "Renovarse demanda asumir el papel de aprendiz, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo" lo cual se puede interpretar como que la persona que quiere tener éxito aun cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor, "Para las personas inteligentes no existe



la suerte, pero si la oportunidad" plantea la idea que, entonces se puede ver que de alguna manera hay personas que ante la adversidad ven siempre una oportunidad de mejora y de poder demostrar toda su capacidad; también es importante que la persona presente otras características como "La responsabilidad representa la capacidad de elegir entre un conjunto de alternativas la mejor", al analizar esta idea se puede tener la percepción de que mientras descubre una característica de la personalidad se ve la necesidad de encontrar otra para que la anterior tenga algo en que basarse, del último pensamiento se puede tener la idea de concatenar la responsabilidad del individuo con la capacidad que pueda tener este para tomar las decisiones adecuadas por último pero no menos importante "El entusiasmo es el interés llevado a su máxima expresión", entonces si la persona es entusiasta existe la gran posibilidad de que tenga un gran interés en lo que se le diga o le toque hacer en el trabajo, esta persona se puede aprovechar dándole más trabajo y mayor salario y se sentirá apreciada por la organización.

Ahora hay ciertas conductas que te pueden dar parámetros de que su personalidad por más que se le den estímulos esta no tendrá la motivación que se espera de ella, "El hombre ve su medio como una tortura, un castigo y reacciona defensivamente, desconfiado ante cualquier señal extraña tanto en su comunidad como trabajo", las personas que se comporten de esta manera no serán sujetos que se puedan estimular para lograr que su desempeño aumente ya que siempre lo verán como castigo y tendrán desconfianza de lo que ocurre a su alrededor y con una persona así es bastante difícil de tratar.

**2. Deseos y necesidades:** las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas y 2) personales según esta clasificación podemos incluir a como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación; las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas (denominadas así por que son requisito para una vida decente) como por ejemplo una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer

así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

3. **Motivación obtenida:** sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes, para el caso se puede llegar a pensar en una persona que trabaja de operario en una planta en donde los gerentes de producción le exigen que cumpla una meta diaria para poder mantenerse y él es el que lleva la comida a su familia, esta persona soportará la presión que pueda llegar a ejercer el gerente sobre él ya que su motivación es la más fuerte de todas cumplir con las necesidades no solo de él sino la de su familia incluso se podría dar el caso de que la persona se desempeñe de una manera sobresaliente ya que necesita el empleo y tal vez de pasó le demuestra al jefe que es alguien confiable.

Al ver que tan complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

4. **Objetivos y metas:** en el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograrla la meta y surge la fuerza (motivación) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio pero por lo general en la vida empresarial hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones, "Cuando los resultados no corresponden con nuestras expectativas, solo podemos renovarnos o reasignarnos", según este autor en el momento en que llegamos al límite y no se logra conseguir el objetivo por más esfuerzo que se hizo, aquí es donde la personalidad del individuo resalta ya que tiene que adaptarse a las nuevas condiciones que se le imponen y para superarlas y lograr su meta este debe de cambiar ante sus obvias realidades y reinventarse así mismo ya que si no lo hace es muy probable que no logre cumplir con sus necesidades de esta manera se cierra el ciclo de la motivación si no se logra obtener la meta se

llega de nuevo a la personalidad y aquí tiene lugar el cambio; otra manera de cerrar el ciclo es en el momento en que cumplimos con la necesidad y en ese instante nuestra personalidad origina una nueva necesidad ya sea básica o personal.(7)

## **RELACION ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ENFERMERIA**

De acuerdo a lo anteriormente visto y analizado podemos decir que, si bien la enfermería es un concepto muy amplio, tiene una relación importante con el tema de la motivación laboral; ya que de acuerdo a la investigación realizada en donde se estudio la influencia de factores en la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería, se logra destacar de que el personal de enfermería reúne las condiciones para llevar a cabo correctamente las tareas que le corresponde, no así la institución ya que esta no detecta las necesidades del personal, y por consiguiente no se logran estímulos suficientes como para generar un impulso lo que llevaría a que el personal no solo tenga una nivel de motivación elevada sino que existiera un buen desempeño laboral.

Por otra parte cabe destacar que de acuerdo a una de las teorías de la motivación, (teorías de las necesidades de Maslow) no se encuentra satisfecha la necesidad de autorrealización ya que no hay una cultura de prosperidad en la institución y por consiguiente no hay deseos de auto superación, ya que el trabajo siempre se realiza de una u otra manera, aunque algunas personas tengan necesidad de superarse tampoco lo hacen ya que la institución no les da los estímulos necesarios.

# DISEÑO METODOLOGICO

**Tipo de estudio:** Investigación cuantitativo-descriptivo-transversal.

**Cuantitativo:**

La actividad del investigador se reduce a la observación de manifestaciones fenoménicas visibles. La ubicación del investigador desde afuera del fenómeno establece una relación sujeto-objeto.

**Descriptivo:**

Nos permite ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos.

*Características:* Presenta los hechos o fenómenos pero no los explica.

El diseño no va enfocado a la comprobación de hipótesis generales implícitas.

**Transversal:**

Se estudian las variables simultáneamente en determinado momento haciendo un corte en el tiempo.

**Universo y muestra:**

En la investigación que llevaremos a cabo se realizará sobre un universo de 70 enfermeros, tomando como referencia un muestra del 60% del universo.

**Unidad de análisis:**

Cada uno de los enfermeros que componen el universo y muestra.

**Área de estudio:**

La investigación se desarrollara en el hospital Neuropsiquiatrico El Sauce ubicado en calle Alfonso X S/N Bermejo Guaymallen Mendoza, contando con un espacio físico total de 94 hectáreas siendo ocupado por el mismo en 5 hectáreas, encontrándose en una zona semirural.

**Método de recolección de datos:**

El instrumento que se empleara para la recolección de datos es la encuesta estructurada.

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

### **1. Incentivos y reconocimientos:**

En este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la institución. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

### **2. Condiciones del ambiente físico:**

La mayoría de los trabajadores pasan aproximadamente la tercera parte de su vida en el trabajo. El lugar de trabajo debe ser un sitio cómodo, acogedor, donde las personas deseen pasar tiempo en vez de huir. .

La lista de condiciones de trabajo incluye:

Diseño del puesto de trabajo, mejorando posturas y haciendo el trabajo más eficiente y seguro.

Servicios de bienestar en el lugar de trabajo. Provisión de agua potable, pausas y lugares de descanso. La provisión de ropa de trabajo, armarios y cuartos para cambiarse, lugares para comer, servicios de salud, medios de transporte y recreo, así como servicios para el cuidado de los niños, constituyen factores claves para elevar la productividad, el nivel de motivación y de compromiso con la institución.

Organización del trabajo, trata sobre los flujos de trabajo y materiales, el trabajo en grupo, nos presenta reglas para elevar la productividad.

### **3. Relaciones interpersonales:**

Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo jefes o supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores. Las personas tratan de

satisfacer parte de sus necesidades, colaborando con otros, las investigaciones han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza, cuando las personas son libres para elegir las personas con las que desea trabajar.

#### **4. Capacitación Institucional:**

Debe basarse en el análisis de necesidades que parta de una comparación del desempeño y la conducta actual con la conducta y desempeño que se desean. tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

Ésta repercute en el individuo de diferentes maneras: Eleva su **nivel de vida** ya que puede mejorar sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario. También eleva su **productividad**: esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir la institución y el empleado. Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la **calidad** de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

#### **Remuneración:**

Es un incentivo complejo, uno de los motivos importantes por los cuales trabaja la mayoría de las personas, que tiene significado distinto para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse de alimento, abrigo, etc., para el acaudalado, significa el poder y

prestigio. Debido a este significado, no puede suponerse que un aumento de dinero dará como resultado mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

Se le considera como un reforzador universal, probablemente uno de los pocos que tiene ese carácter de universalidad; con él se pueden adquirir diversos tipos de refuerzos, se puede acumular previendo necesidades futuras o usarse para producir más dinero. La gente no trabaja por el dinero en sí mismo, que es un papel sin valor intrínseco; trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Sin embargo el dinero no es la única fuente de motivación en el trabajo.

# OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

## ***“MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL EL SAUCE”***

### **I. DATOS GENERALES**

EDAD:

20-30 años

31-40 años

41-50 años

+ De 51 años

SEXO:

-Femenino

-Masculino

TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN

1 a 2 años

2 a 5 años

+ De 5 años

CONDICIÓN DE TRABAJO: Nombrado ( ) Contratado ( )

### **II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

1- INCENTIVOS:

1. Mas de uno

2. Uno

3. Ninguno



**2- REMUNERACIÓN/TRABAJO REALIZADO:**

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

**3- AMBIENTE FÍSICO:**

1. Me ayuda mucho
2. Me ayuda poco
3. Ni una cosa ni otra

**4- EQUIPOS Y RECURSOS/ATENCIÓN PRESTADA:**

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

**5- RELACIÓN CON JEFES:**

1. Buena
2. Regular
3. Mala

**6- RELACIÓN CON COMPAÑEROS:**

1. Buena
2. Regular
3. Mala

**7- CAPACITACIÓN:**

1. Buena
2. Regular
3. Mala

**8- CANTIDAD DE CAPACITACIÓN POR AÑO:**

1. Más de 4
2. De 2 a 4
3. De 0 a 1

**9- DESEMPEÑO LABORAL:**

1. Bueno
2. Regular
3. Malo

**10- MEJORAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

1. Remuneración
2. Reconocimientos
3. Relaciones interpersonales
4. Ambiente físico/disposición de recursos
5. Capacitación

**11- NIVEL DE PRODUCTIVIDAD:**

1. Aceptable
2. Inaceptable
3. No medible

**12- EQUIDAD REMUNERATIVA:**

1. Creo que sí
2. Creo que no

# ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

### **TABLA Nº 1**

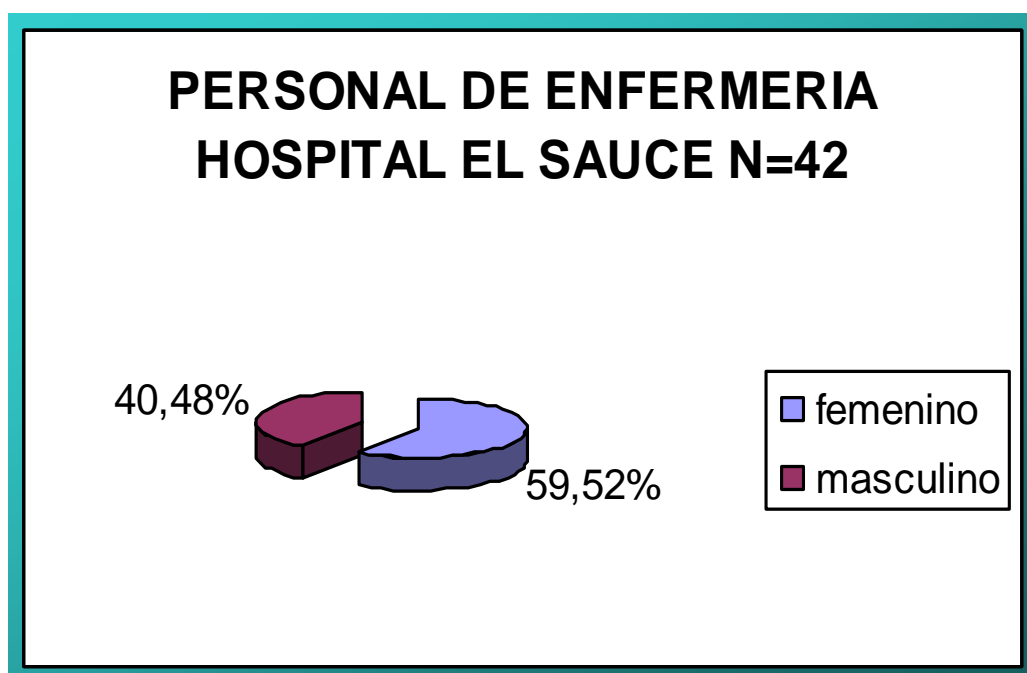
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad sexo  
Noviembre, año 2006.

| <b>SEXO</b>      | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|------------------|-----------|-----------|
| <b>Femenino</b>  | 25        | 59,5%     |
| <b>Masculino</b> | 17        | 40,5%     |
| <b>TOTAL</b>     | 42        | 100%      |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO Nº 1**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Sexo Noviembre, año 2006.



Comentario: La mayoría del personal de enfermería que trabaja en el Hospital el Sauce es de sexo femenino, el cual corresponde al 59,52%.

## TABLA Nº 2

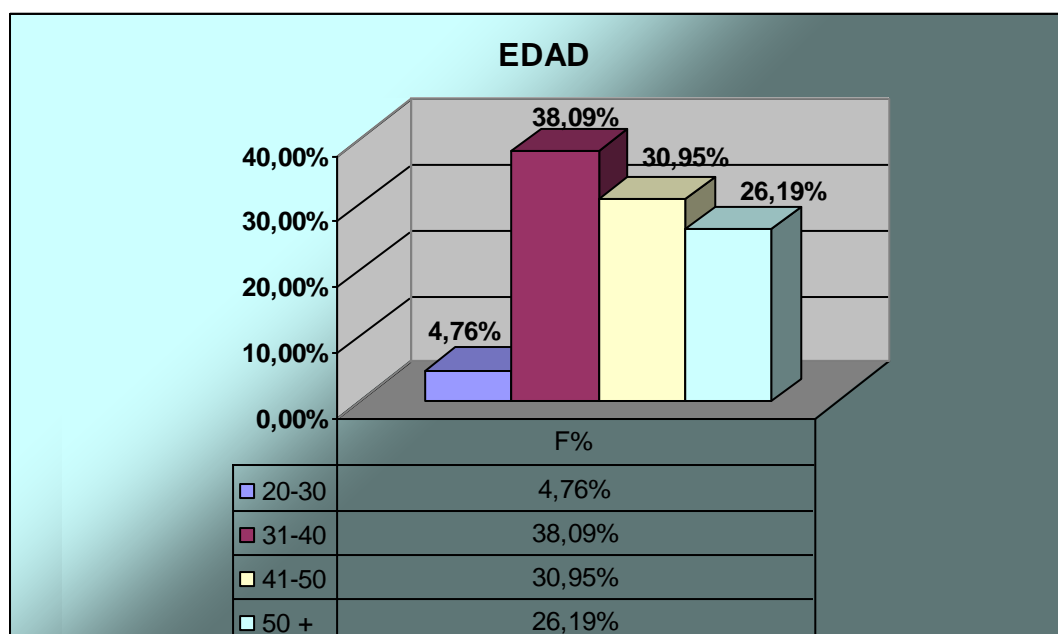
Título: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad edad Noviembre, año 2006.

| EDAD         | Fi | F%     |
|--------------|----|--------|
| 20-30 años   | 2  | 4,76%  |
| 31-40 años   | 16 | 38,09% |
| 41-50 años   | 13 | 30,95% |
| + 51 años    | 11 | 26,19% |
| <b>TOTAL</b> | 42 | 100%   |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

## GRAFICO Nº 2

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Edad Noviembre, año 2006.



Comentario: La mayoría del personal de enfermería se encuentra dentro de la población considerada productiva, por lo tanto esta característica nos permitiría acceder a cambios favorables para un mejor desempeño laboral.

### **TABLA N° 3**

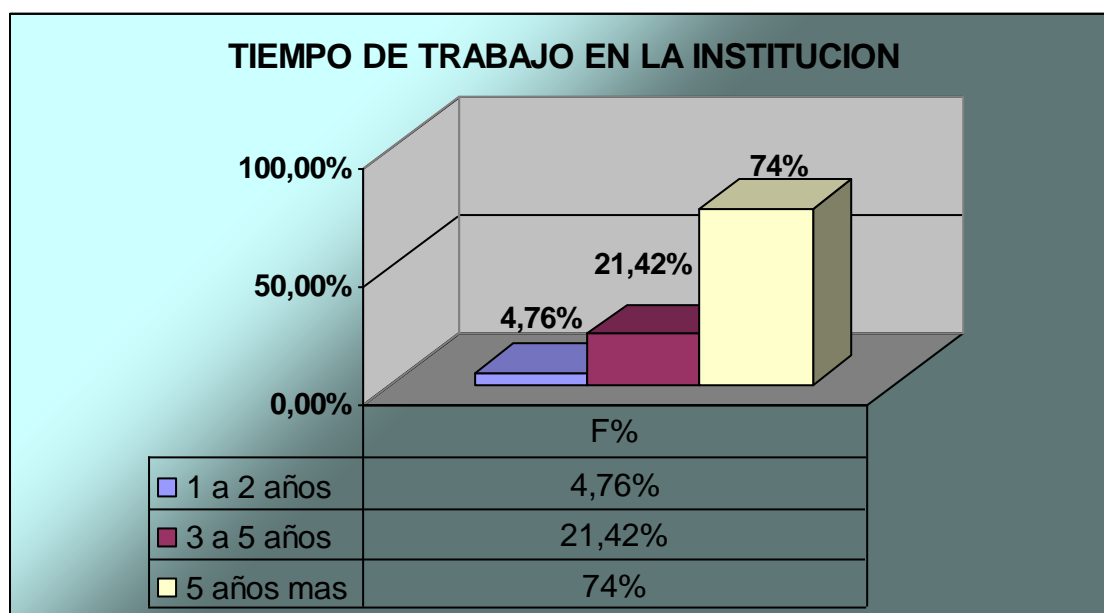
Titulo: Personal de enfermería Hospital el Sauce por modalidad tiempo de trabajo Noviembre, año 2006.

| <b>TIEMPO DE TRABAJO</b> | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|--------------------------|-----------|-----------|
| <b>1-2 años</b>          | 2         | 4,76%     |
| <b>2-5 años</b>          | 9         | 21,42%    |
| <b>+ de 5 años</b>       | 31        | 73,80%    |
| <b>TOTAL</b>             | 42        | 100%      |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO N° 3**

Personal de enfermería Hospital el Sauce por modalidad: Tiempo de trabajo Noviembre, año 2006.



Comentario: Las dos terceras partes del personal de enfermería presenta un 74% con mas de 5 años de trabajo en la institución lo que nos permite poder decir que el hospital tiene un personal con una amplia experiencia en la especialidad y una importante trayectoria, lo cual no significa que esto no pueda ser un factor determinante en la motivación y en el desempeño laboral.

#### **TABLA N° 4**

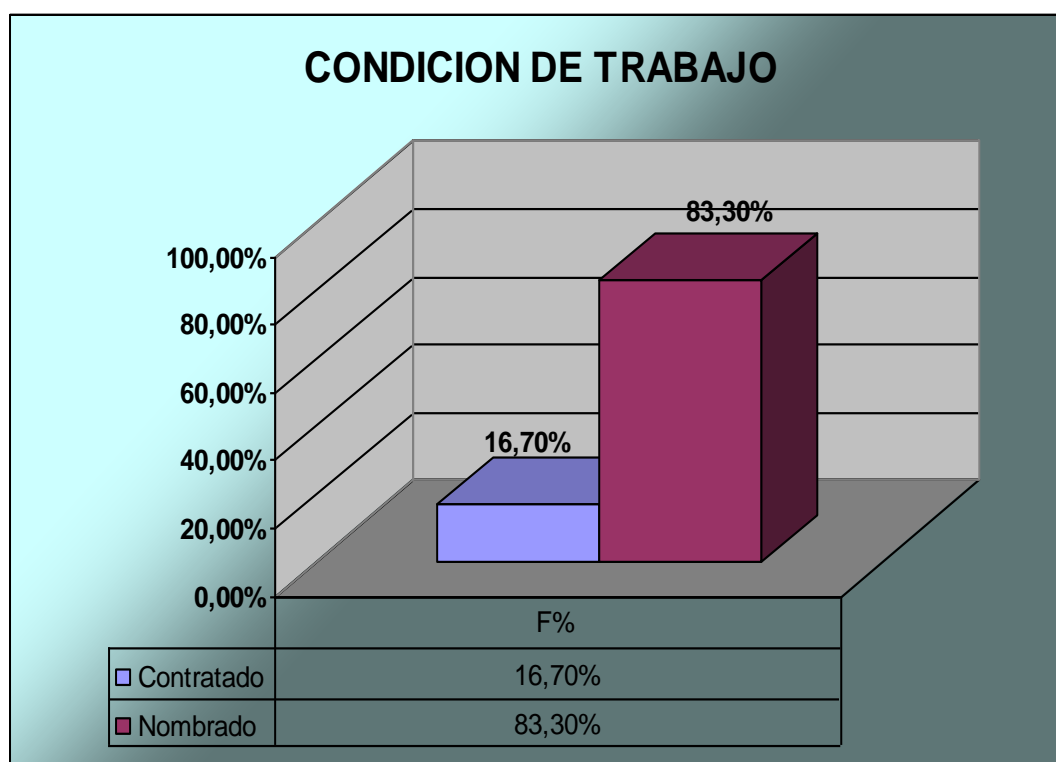
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de condición de trabajo, Noviembre 2006.

| COND. TRABAJO | DE | Fi | F%    |
|---------------|----|----|-------|
| Contratado    |    | 7  | 16,7% |
| Nombrado      |    | 35 | 83,3% |
| <b>TOTAL</b>  |    | 42 | 100%  |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

#### **GRAFICO N° 4**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de: Condición de trabajo, Noviembre 2006.



Comentario: Se observó que el 83,3 % es nombrado lo que significa que presentan mayor estabilidad laboral y por lo tanto es un factor favorable para el buen desempeño laboral.

### **TABLA N° 5**

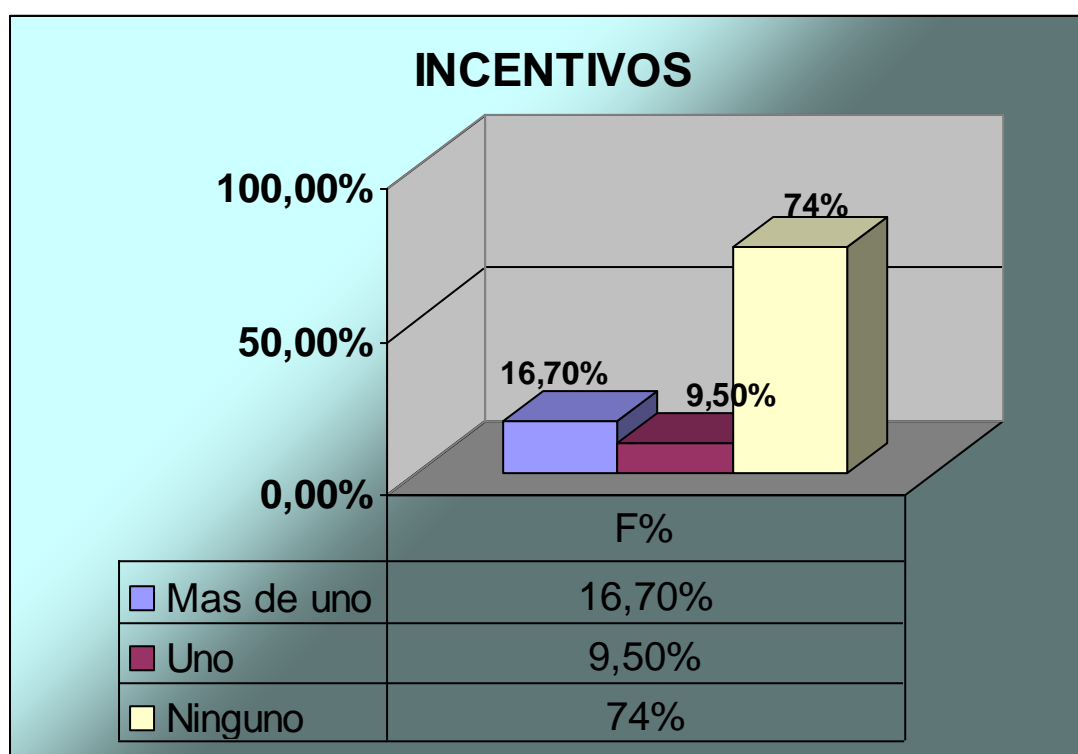
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad incentivos, Noviembre 2006.

| <b>INCENTIVOS</b> | Fi | F%    |
|-------------------|----|-------|
| <b>Mas de uno</b> | 7  | 16,7% |
| <b>Uno</b>        | 4  | 9,5%  |
| <b>Ninguno</b>    | 31 | 73,8% |
| <b>TOTAL</b>      | 42 | 100%  |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO N° 5**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Incentivos, Noviembre 2006.



Comentario: El 74% del total de la muestra no recibía ningún tipo de incentivo lo que afecta en forma negativa el desempeño laboral y por lo tanto es un factor poco favorable para la motivación.



### **TABLA N° 6**

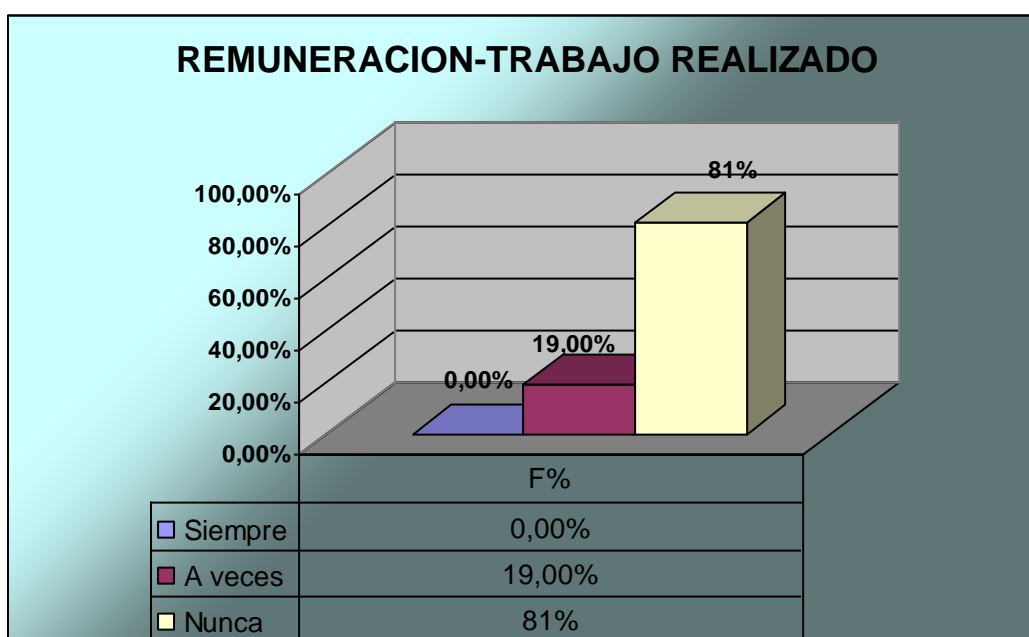
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de remuneración-trabajo realizado, Noviembre 2006.

| <b>REMUNERACION-TRABAJO REALIZADO</b> | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|---------------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Siempre</b>                        | 0         | 0         |
| <b>A veces</b>                        | 8         | 19%       |
| <b>Nunca</b>                          | 34        | 81%       |
| <b>TOTAL</b>                          | 42        | 100%      |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO N° 6**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de: Remuneración-trabajo realizado, Noviembre 2006.



Comentario: Se observo que la mayoría no obtiene una remuneración que responda al trabajo que se efectúa, esto nos permite decir que esto es un factor negativo para la motivación y el desempeño laboral, ya que esto lleva a que el trabajo se realice medianamente.

### **TABLA N° 7**

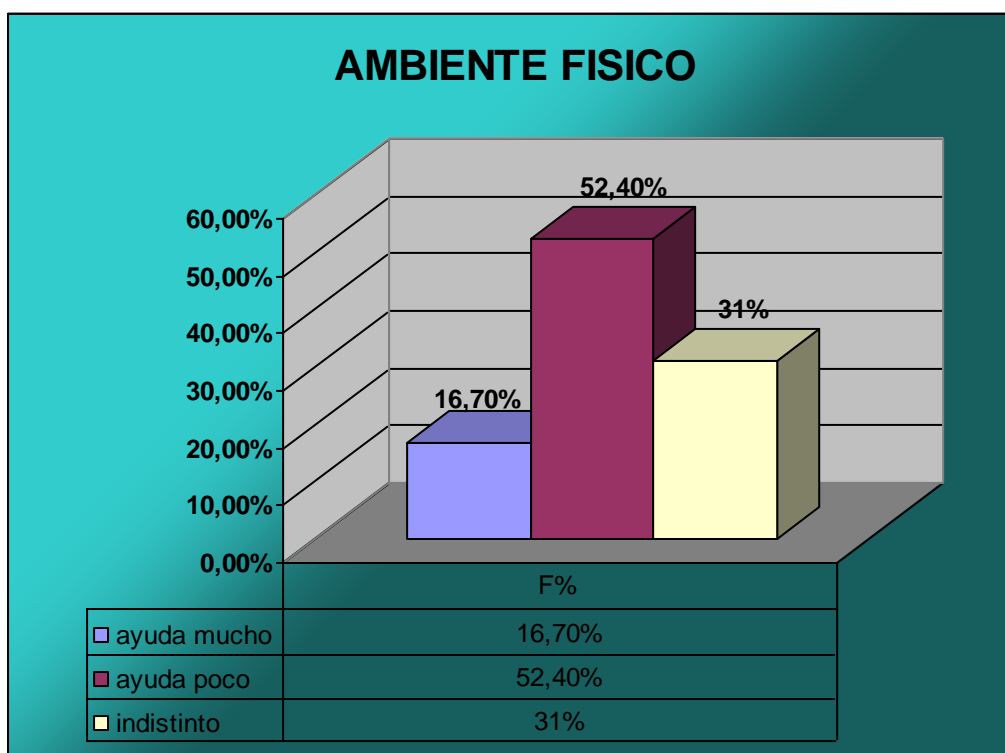
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de ambiente físico Noviembre 2006.

| <b>AMBIENTE FISICO</b>     | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|----------------------------|-----------|-----------|
| <b>Me ayuda mucho</b>      | 7         | 16,7%     |
| <b>Me ayuda poco</b>       | 22        | 52,3%     |
| <b>Ni una cosa ni otra</b> | 13        | 31%       |
| <b>TOTAL</b>               | 42        | 100%      |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO N° 7**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de: Ambiente físico Noviembre 2006.



Comentario: Detectamos que mas de la mitad opino que el ambiente físico ayuda poco, esto influye negativamente ya que la falta de espacios físicos no permite realizar correctamente las tareas de enfermería.

### TABLA N° 8

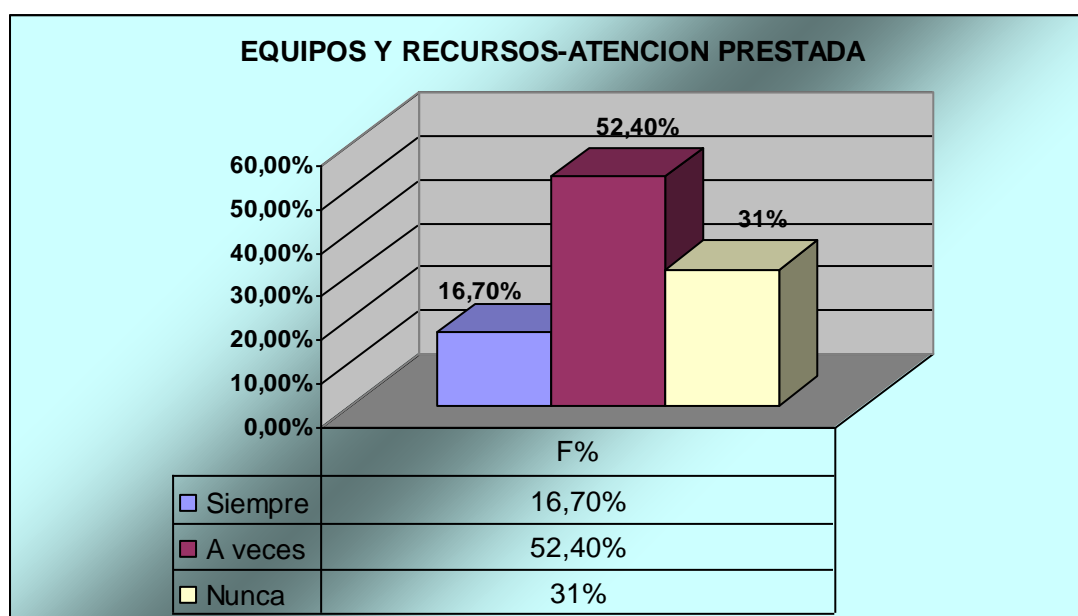
Título: Personal de enfermería de I Hospital el Sauce por modalidad de equipos y recursos-atención prestada, Noviembre 2006.

| EQUIPOS Y RECURSOS-ATENCION PRESTADA | Y | Fi        | F%          |
|--------------------------------------|---|-----------|-------------|
| Siempre                              |   | 2         | 4,8%        |
| A veces                              |   | 36        | 85,7%       |
| Nunca                                |   | 4         | 9,5%        |
| <b>TOTAL</b>                         |   | <b>42</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### GRAFICO N° 8

Personal de enfermería de I Hospital el Sauce por modalidad de: Equipos y recursos-atención prestada, Noviembre 2006



Comentario: El 52,4% del total contestó que los equipos y recursos no son suficientes para poder dar una buena atención, lo que influye desfavorablemente para el desempeño laboral como así también lleva a la desmotivación.

### TABLA N° 9

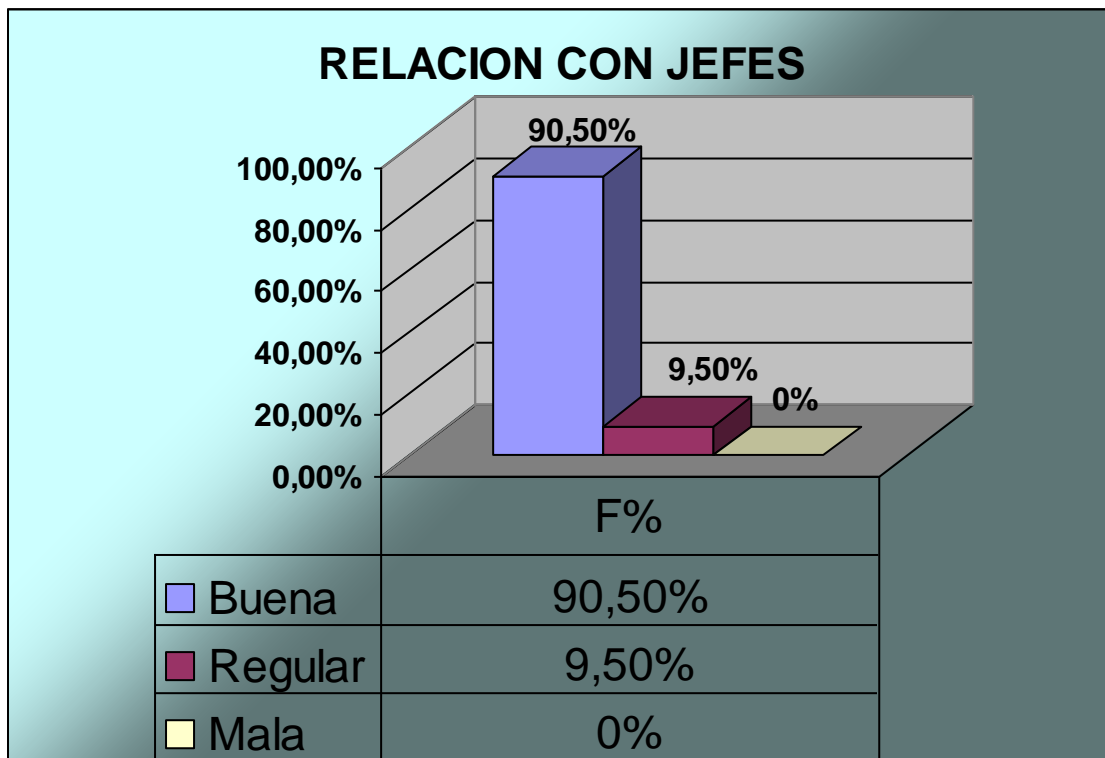
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad relación enfermero-jefe, Noviembre 2006.

| RELACIÓN CON JEFES | Fi | F%    |
|--------------------|----|-------|
| Buena              | 38 | 90,5% |
| Regular            | 4  | 9,5%  |
| Mala               | 0  | 0%    |
| TOTAL              | 42 | 100%  |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### GRAFICO N° 9

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Relación enfermero-jefe, Noviembre 2006.



Comentario: El 90,5% presenta una buena relación con sus jefes lo que este permite brindar dentro un ambiente tranquilo por el buen desempeño laboral.

### **TABLA Nº 10**

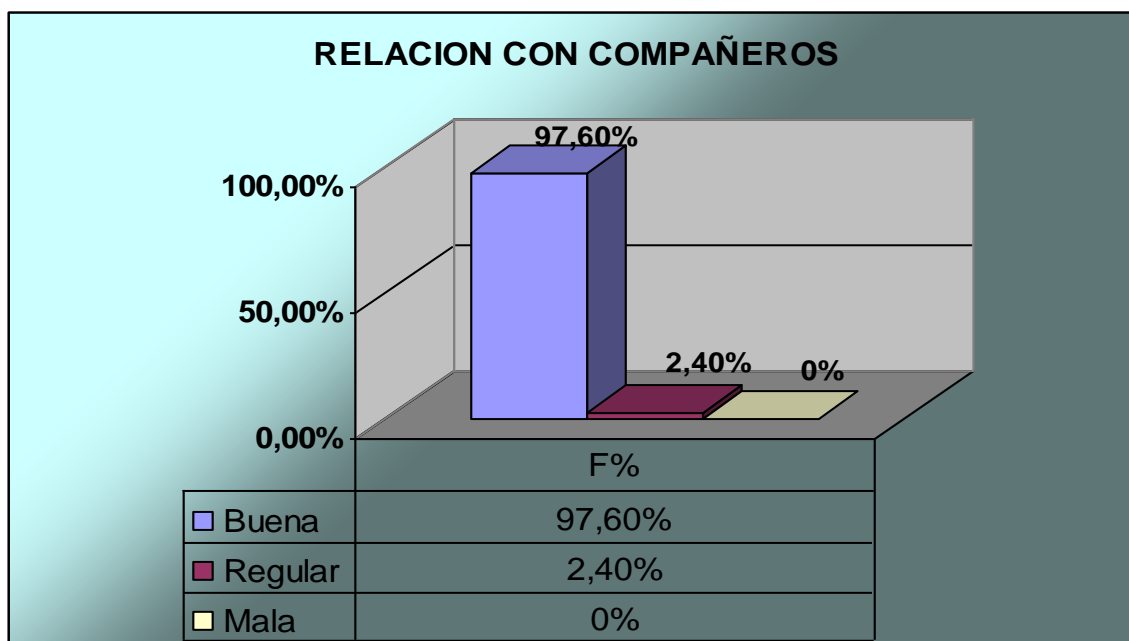
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad relación con compañeros, Noviembre 2006.

| RELACION CON COMPAÑEROS | Fi        | F%          |
|-------------------------|-----------|-------------|
| Buena                   | 41        | 97,6%       |
| Regular                 | 1         | 2,4%        |
| Mala                    | 0         | 0%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>42</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO Nº 10**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Relación con compañeros, Noviembre 2006.



Comentario: Casi el total de la muestra presento buena relación con sus compañeros esto nos permite la división de tareas para realizar un buen trabajo de equipo, lo que brinda un ambiente mas tranquilo y favorable para lograr un mejor desempeño laboral.

### **TABLA N° 11**

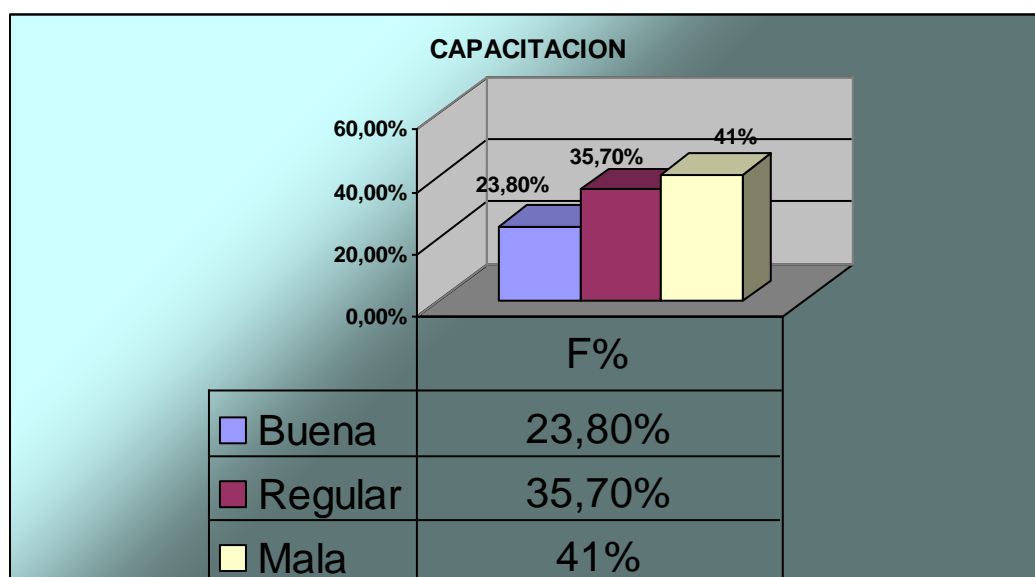
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad capacitación, Noviembre 2006.

| <b>CAPACITACION</b> | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|---------------------|-----------|-----------|
| <b>Buena</b>        | 10        | 23,8%     |
| <b>Regular</b>      | 15        | 35,7%     |
| <b>Mala</b>         | 17        | 40,5%     |
| <b>TOTAL</b>        | 42        | 100%      |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### **GRAFICO N° 11**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Capacitación, Noviembre 2006.



Comentario: El 41% y el 35,7% respondieron que la capacitación fue de regular a mala lo que influye negativamente en el desempeño laboral, ya que es uno de los factores más importante que permitiría brindar una mejor calidad de atención de enfermería.

**TABLA N° 12**

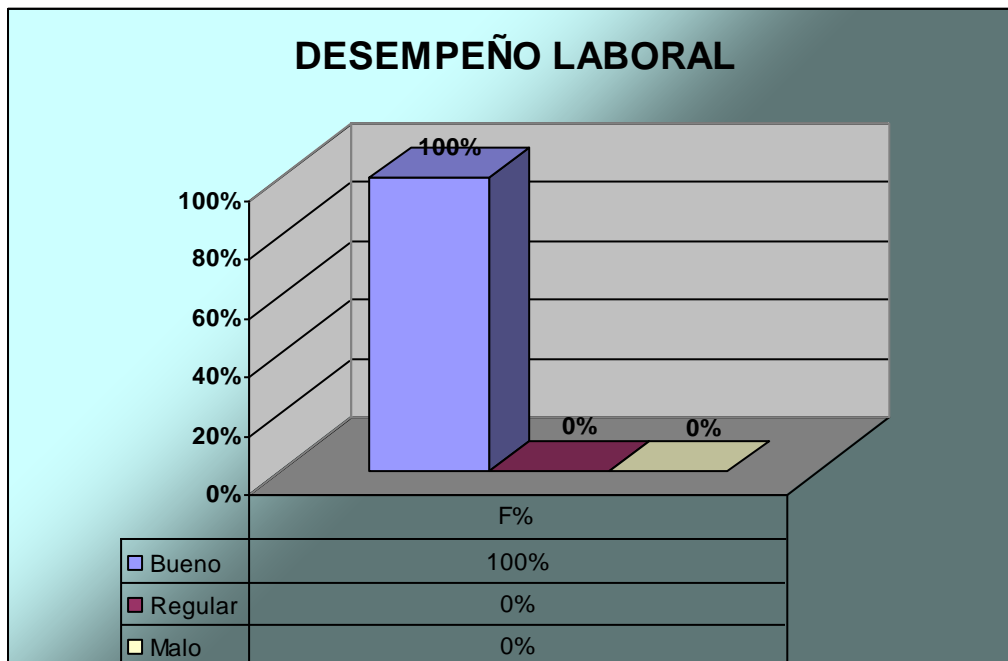
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad desempeño laboral, Noviembre 2006.

| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|--------------------------|-----------|-----------|
| <b>Bueno</b>             | 42        | 100%      |
| <b>Regular</b>           | 0         | 0%        |
| <b>Malo</b>              | 0         | 0%        |
| <b>TOTAL</b>             | 42        | 100%      |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

**GRAFICO N° 12**

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Desempeño laboral, Noviembre 2006.



Comentario: El total de la muestra manifestó tener un buen desempeño laboral.

### TABLA N° 13

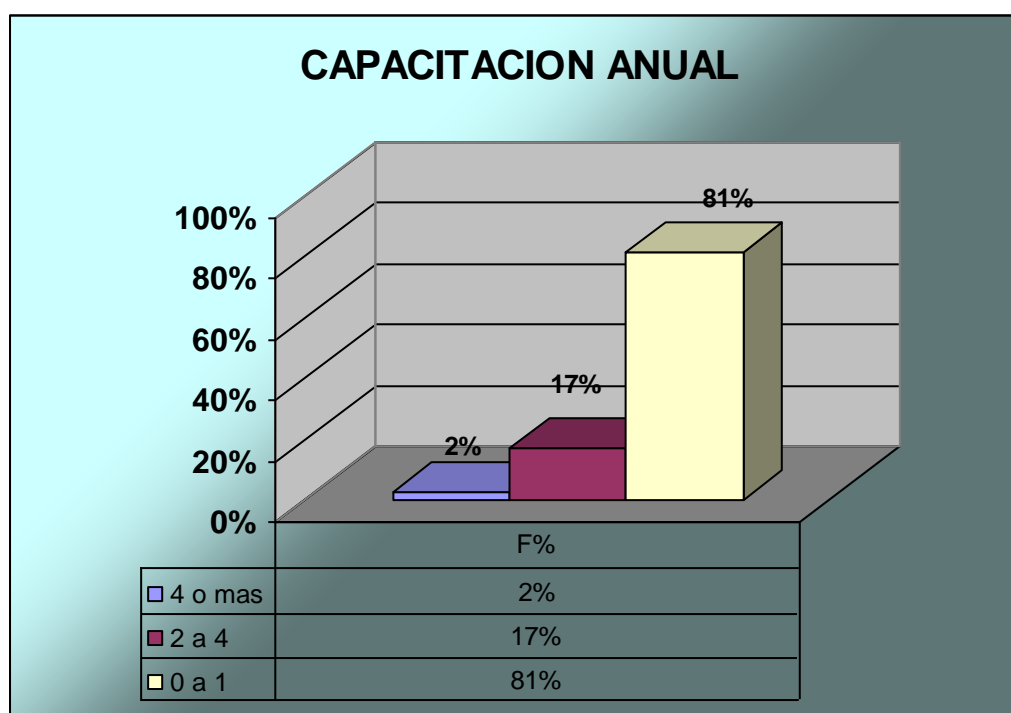
Título: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de capacitación recibida por año, Noviembre 2006.

| CAPACITACION ANUAL | Fi | F%    |
|--------------------|----|-------|
| Mas de cuatro      | 1  | 2,4%  |
| De dos a cuatro    | 7  | 16,7% |
| De 0 a una         | 34 | 81%   |
| TOTAL              | 42 | 100%  |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### GRAFICO N° 13

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de: Capacitación recibida por año, Noviembre 2006.



Comentario: El 81% es casi nula la capacitación anual lo que afecta negativamente el desempeño y la motivación laboral ya que este sería un estímulo importante para el personal que tenga deseos de superación.



### **TABLA N 14**

Título: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad mejoras en el ámbito laboral, Mendoza 2006.

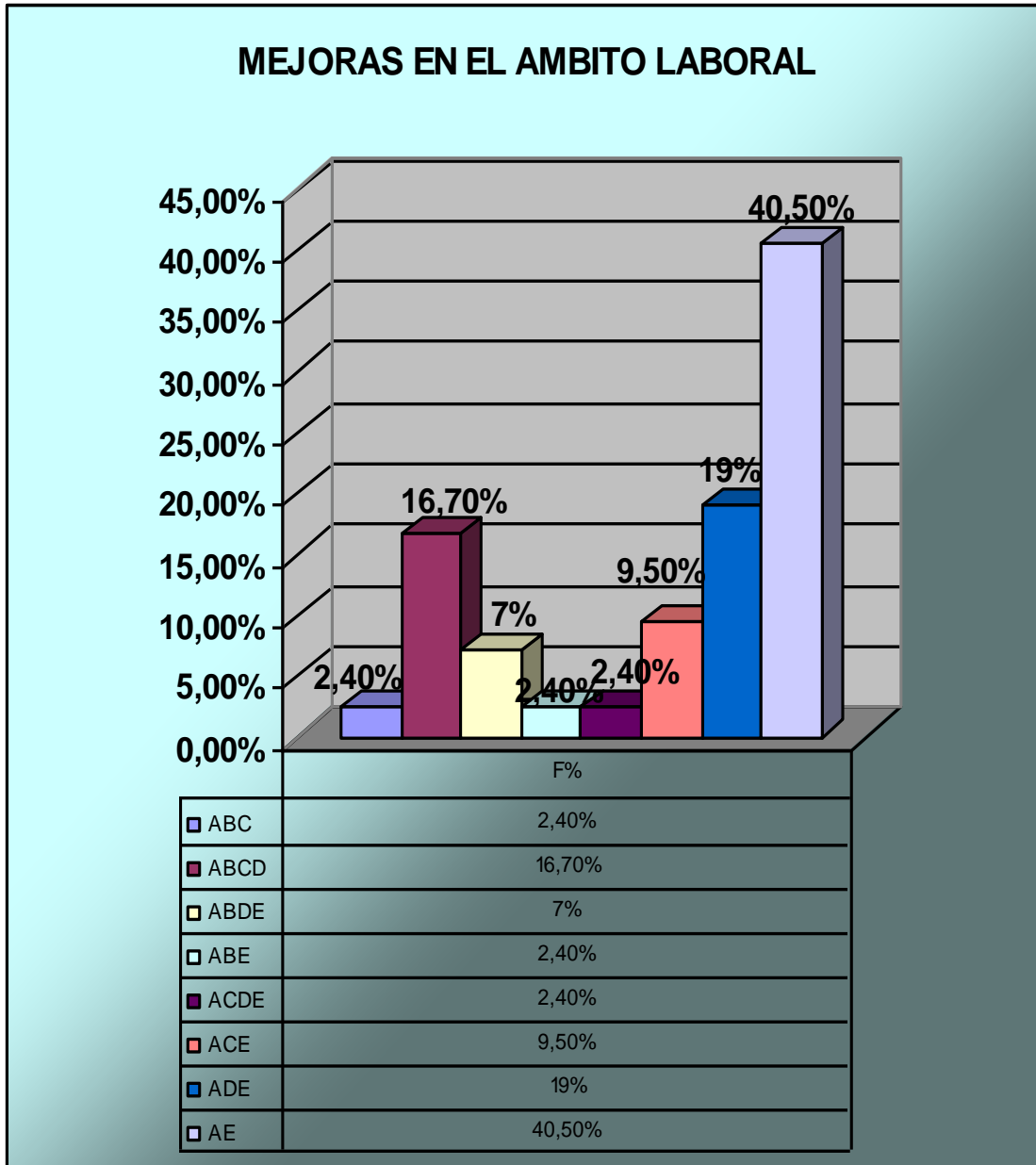
| <b>MEJORAS EN EL<br/>AMBITO LABORAL</b> | <b>Fi</b> | <b>F%</b> |
|---|-----------|-----------|
| <b>ABC</b>                              | 1         | 2,4%      |
| <b>ABCD</b>                             | 7         | 16,7      |
| <b>ABDE</b>                             | 3         | 7,1%      |
| <b>ABE</b>                              | 1         | 2,4%      |
| <b>ACDE</b>                             | 1         | 2,4%      |
| <b>ACE</b>                              | 4         | 9,5%      |
| <b>ADE</b>                              | 8         | 19%       |
| <b>AE</b>                               | 17        | 40,5%     |
| <b>TOTAL</b>                            | 42        | 100%      |

**A:** REMUNERACION- **B:** RECONOCIMIENTO- **C:** RELACIONES INTERPERSONALES- **D:** AMBIENTE FISICO/DISPOSICION DE RECURSOS- **E:** CAPACITACION

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### GRAFICO Nº 14

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad: Mejoras en el ámbito laboral, Noviembre 2006.



Comentario: se encontró una mayoría que respondió de que debe mejorarse la remuneración y la capacitación dos factores de suma importancia ya que estos permiten al personal estar mas actualizado en lo que se refiere a la capacitación y por otra parte al tener una buena remuneración le permitiría un nivel social económico y una vida un poco mas placentera.

### TABLA N° 15

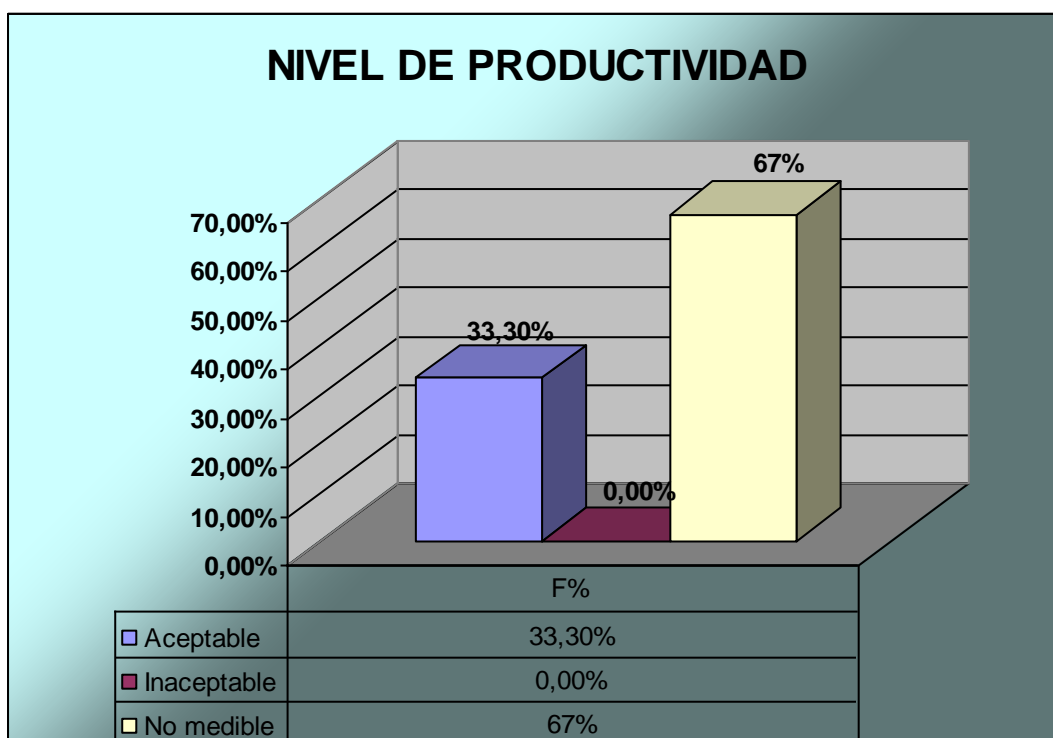
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de nivel de productividad, Noviembre 2006.

| NIVEL DE PRODUCTIVIDAD | Fi | F%    |
|------------------------|----|-------|
| Aceptable              | 14 | 33,3% |
| Inaceptable            | 0  | 0%    |
| No medible             | 28 | 66,7% |
| TOTAL                  | 42 | 100%  |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

### GRAFICO N° 15

Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de: Nivel de productividad, Noviembre 2006.



Comentario: La gran parte respondió que el nivel de productividad es no medible por lo tanto se lo toma como un factor de baja mediana importancia para la motivación y el desempeño laboral.

**TABLA N° 16**

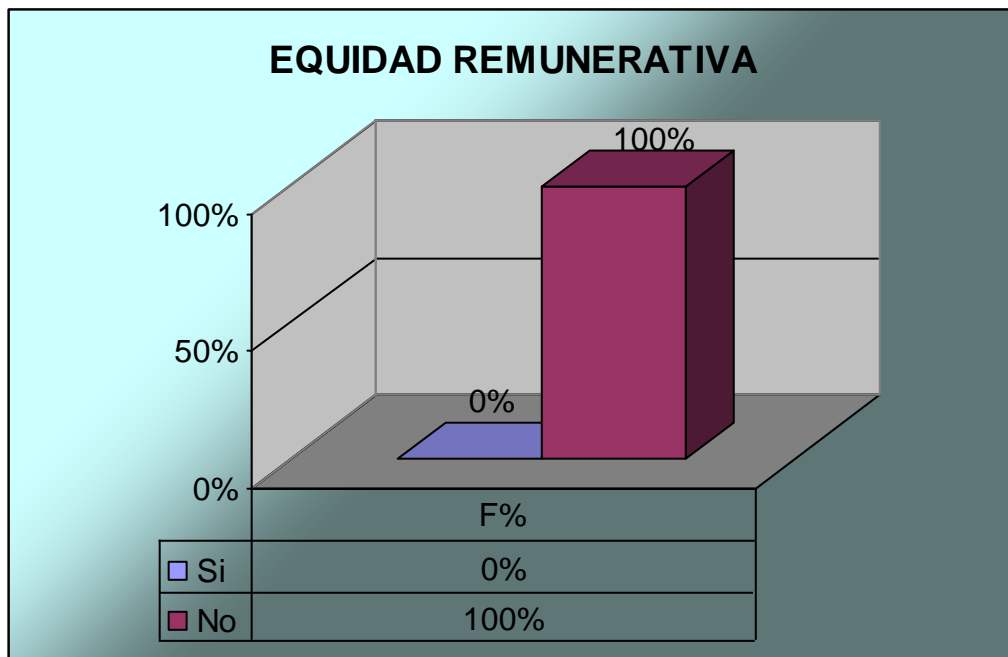
Titulo: Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de incentivos por la institución, Noviembre 2006.

| <b>EQUIDAD REMUNERATIVA</b> | Fi | F%   |
|-----------------------------|----|------|
| <b>Si</b>                   | 0  | 0%   |
| <b>No</b>                   | 42 | 100% |
| <b>TOTAL</b>                | 42 | 100% |

Fuente: Elaboración propia a través de datos obtenidos por los autores de esta investigación en la institución Hospital el Sauce Noviembre 2006.

**GRAFICO N° 16**

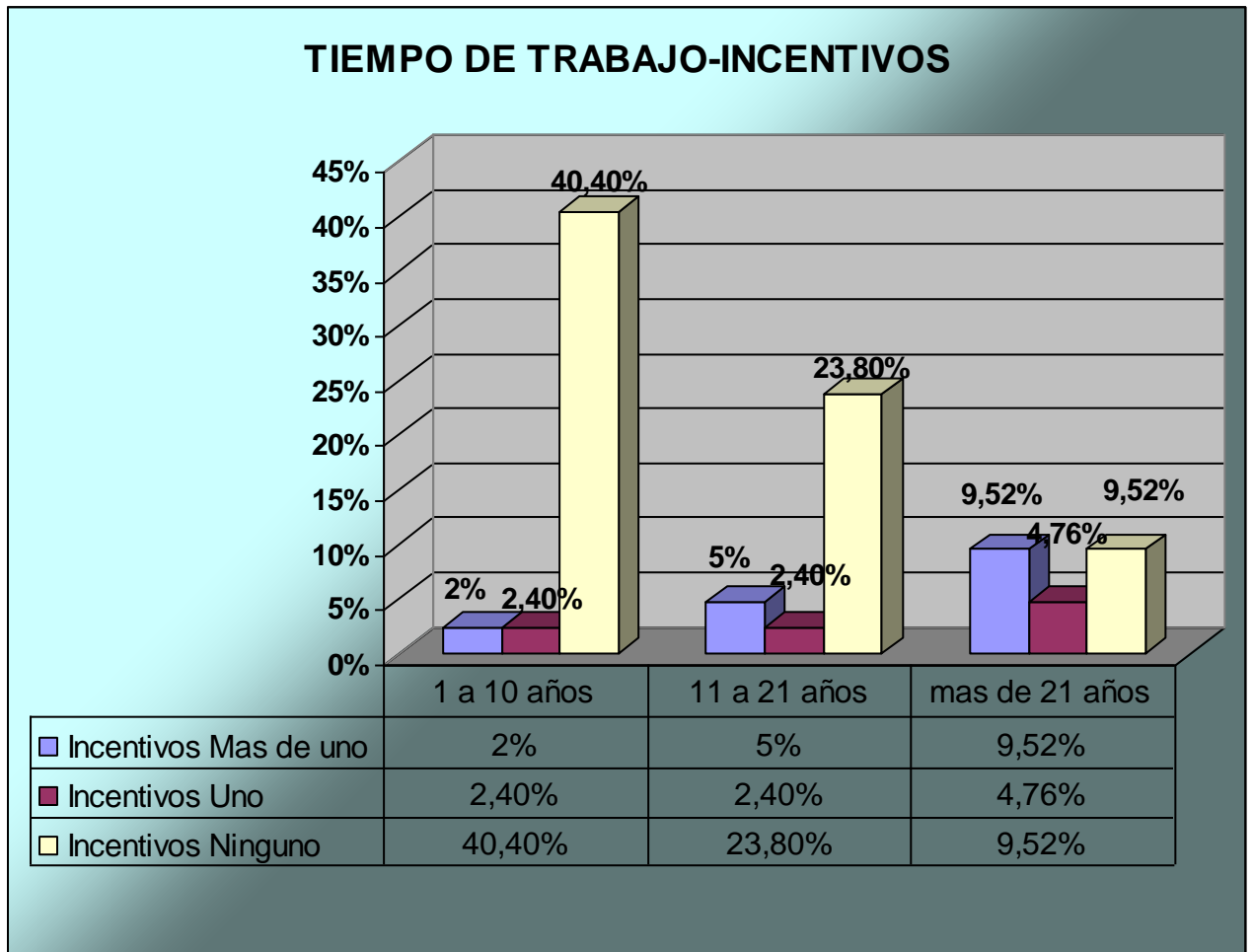
Personal de enfermería del Hospital el Sauce por modalidad de: Incentivos por la institución, Noviembre 2006.



Comentario: El total respondió que la remuneración no es equitativa por lo tanto podemos decir que esto influye desfavorablemente para mantener un alto grado de motivación.

## GRAFICO N° 17

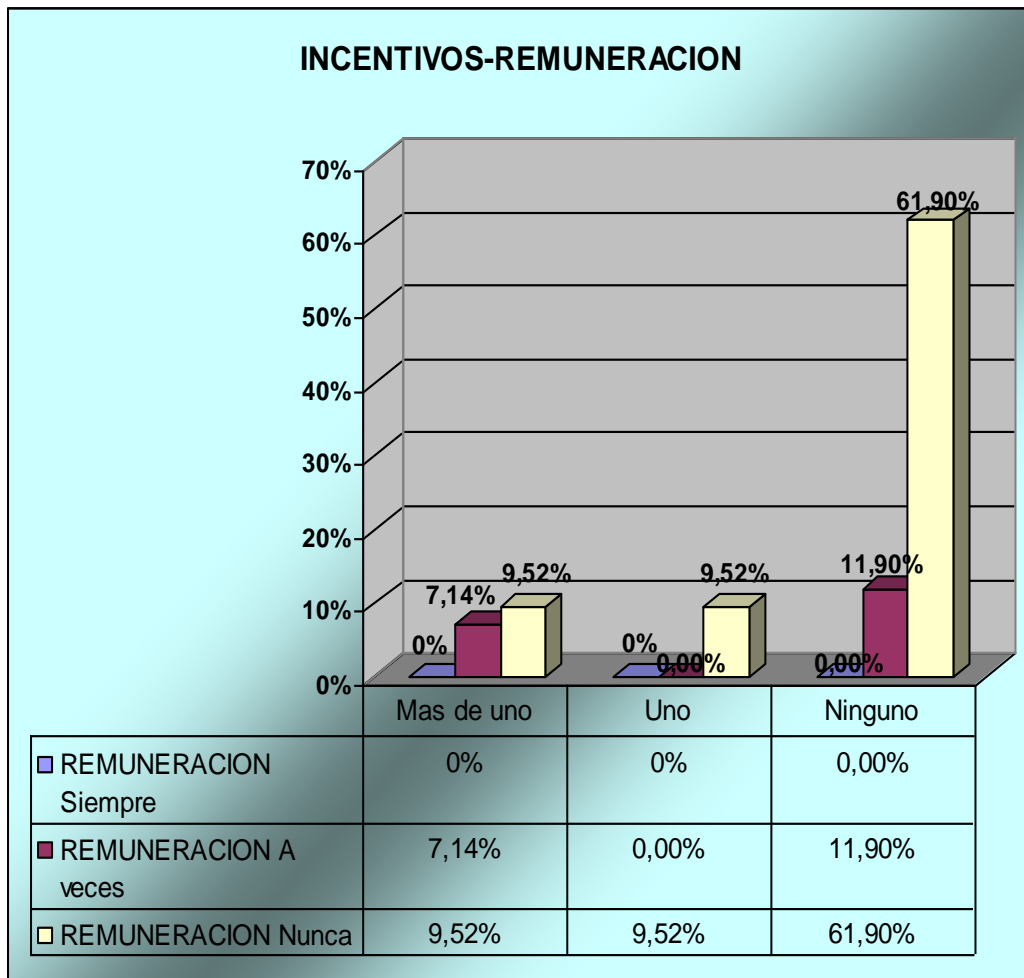
Relación entre tiempo de trabajo e incentivos.



Comentarios: Se observo que la gran mayoría no obtuvo ningún tipo de incentivos a pesar de su amplia trayectoria laboral, lo que hace referencia a que la institución durante años a presenta un bajo grado de motivación y por consiguiente un bajo rendimiento laboral.

### GRAFICO N° 18

Relación entre incentivos y remuneración.



Comentarios: Se encontró que la mayor parte de la muestra tiene una remuneración que no le es suficiente y que a parte de eso no recibe ningún tipo de incentivos, lo que lleva a un grado bajo de motivación y de desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

El personal de enfermería del hospital el sauce es mayormente femenino (59,5%), mientras que el personal masculino es de un (40,5%).

En cuanto a la condición de trabajo se observó que el 16,7% es personal contratado y el 83,3% es de planta permanente.

En lo que se refiere a la edad, predominan con un 38,09% las personas que se encuentran entre los 31 a 40 años, lo que hace referencia a que están en una etapa muy productiva.

De acuerdo a estos datos, en donde tenemos un alto porcentaje de personal de planta permanente y en edades productivas, se observó que el 100% de la muestra presenta un buen desempeño laboral aunque el 66,7% considero que el nivel de productividad no es medible, esto se refiere a que el grado de influencia de estos factores es alto ya que permite un buen desempeño laboral, teniendo en cuenta la influencia negativa de los demás factores el desempeño laboral.

En lo que se refiere a los factores que pueden influir en la motivación laboral del personal de enfermería, detectamos en la relación de tiempo de trabajo con incentivos, que solo 11 personas 26,19% de la muestra habían recibido entre uno o más de un incentivo o reconocimiento luego de varios años de trabajo, contra 31 personas 73,80% que no recibieron ningún tipo de reconocimiento a pesar de su amplia trayectoria laboral.

Otro factor importante de acuerdo a la relación que planteamos entre incentivos y remuneración es que de las personas que recibieron incentivos solo 3 el 7,14% de la muestra respondió la remuneración que percibe es medianamente suficiente, solamente 5 personas 11,90% de la muestra que no recibieron incentivos respondieron también que la remuneración es medianamente suficiente, contra 4 9,52% que recibieron incentivos y 26 61,90% que no recibieron incentivos los cuales respondieron que la remuneración es insuficiente.

En la observación de los demás factores tales como ambiente físico encontramos que el 52,4% respondió que es insuficiente para el desempeño laboral, recursos materiales el 85,7% respondió que son poco apropiados para

el desempeño laboral, la relación con jefes fue en un 90,5% buena y con los pares 97,6% buena; el 81% recibió menos de dos capacitaciones durante los dos últimos años, el 40,5% que recibió capacitación manifestó que esta fue mala, contra el 23,8% que fue buena y el 35,7% fue regular, finalmente las mejoras del ámbito laboral el 40,5% reclamo mejor remuneración y mas capacitación.



## RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones de la evaluación de la información recomendamos al Hospital el Sauce de Mendoza:

Mantener y mejorar la estabilidad laboral en lo que representa la cantidad de personal de planta permanente.

Valorar la capacidad de trabajo, e iniciativa del personal de enfermería generando estrategias para dar mayores reconocimientos e incentivos.

Mejorar los ambientes físicos y la provisión de recursos para poder brindar una mejor calidad de atención al paciente y por ende una mayor comodidad al personal.

Sugerir a las autoridades de enfermería que continúe propiciando un ambiente de trabajo tranquilo con el fin de mantener buenas relaciones interpersonales.

Motivar y permitir la participación de los trabajadores de la salud en conjunto con asociaciones gremiales en busca de mejorar la remuneración del personal de enfermería, como así también un mayor reconocimiento social.

Establecer vínculos con asociaciones educativas, facultades, hospitales escuelas, para poder dar más y mejores capacitaciones al personal de enfermería, de esta manera se podrá mejorar el nivel de conocimientos en otras técnicas diferentes a las que se suelen aplicar en esta institución.

## BIBLIOGRAFIA

- 1) ATKINSON, P. "Motivación" (1999). Primera Edición. Edit. Trillas, México.
- 2) SANTOS, V.A (1993) Rec-hum. Estudios de Psicología laboral y Recursos Humanos.
- 3) Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. Administración, una perspectiva global 11ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México, 1999. Pág. 501
- 4) Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R.. Administración 6a. Edición. Editorial Pearson. [México](#), 1996. Pág. 484
- 5) Solana, Ricardo F..Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. [Buenos Aires](#), 1993. Pág. 208
- 6) Entrevista: Lic. Ricardo Hervida, Supervisor de enfermería Hospital el Sauce.

# ANEXOS

## **ENCUESTA:**

La siguiente encuesta consta de preguntas cerradas, en donde solo deberá marcar con una cruz la respuesta que considere adecuada según su opinión. Esta encuesta no tiene ninguna implicancia con la institución, es solo objeto de investigación para nuestro trabajo final de la Licenciatura de Enfermería, su colaboración es de gran importancia; desde y ya muchas gracias.

### **I. DATOS GENERALES**

EDAD:

SEXO:

Femenino: ( )

Masculino: ( )

TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN.....

CONDICIÓN DE TRABAJO: Nombrado ( ) Contratado ( )

### **II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

1. ¿Ha recibido UD. incentivos y/o reconocimientos durante el último año que viene trabajando en esta institución?

1. Más de uno ( )

2. Uno ( )

3. Ninguno ( )

2. ¿La remuneración que percibe UD. responde al trabajo realizado?
  1. Siempre ( )
  2. A veces ( )
  3. Nunca ( )
  
3. ¿De qué manera las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?
  1. Me ayuda mucho ( )
  2. Me ayuda poco ( )
  3. Ni una cosa ni otra ( )
  
4. ¿Considera UD. que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada?
  1. Siempre ( )
  2. A veces ( )
  3. Nunca ( )
  
5. ¿Cómo considera la relación entre UD. y su Jefe inmediato?
  1. Buena ( )
  2. Regular ( )
  3. Mala ( )
  
6. ¿Cómo considera la relación entre UD. y sus compañeros de trabajo?
  1. Buena ( )
  2. Regular ( )
  3. Mala ( )
  
7. ¿Considera UD. que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones ha sido?
  1. Buena ( )
  2. Regular ( )
  3. Mala ( )
  
8. ¿Cuántas capacitaciones ha percibido en los dos últimos años?
  1. Más de 4 ( )
  2. De 2 a 4 ( )
  3. De 0 a 1 ( )

9. ¿Actualmente cómo considera UD. su desempeño laboral?
1. Bueno ( )
  2. Regular ( )
  3. Malo ( )
10. ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?
1. Remuneración ( )
  2. Reconocimientos ( )
  3. Relaciones interpersonales ( )
  4. Ambiente físico/disposición de recursos ( )
  5. Capacitación ( )
11. ¿Cómo considera UD. su nivel de productividad?
1. Aceptable ( )
  2. Inaceptable ( )
  3. No medible ( )
12. ¿Cree UD. que existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución?
1. Creo que sí ( )
  2. Creo que no ( )