



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud
Escuela de Salud Pública de Nicaragua



**Maestría en Administración en Salud
2015- 2017**

**Informe final para optar al Título de
Master en Administración en Salud**

**SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE
LA SALA DE NEONATOLOGIA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA
DR.ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS. MANAGUA, NICARAGUA
JUNIO 2017.**

Autor:

**Juan Carlos Alemán Jarquín.
Licenciado en Enfermería
paciente crítico.**

Tutora:

**Msc. Lisseth Linares
Docente e Investigadora.**

Managua, Junio 2017.

CONTENIDO

RESUMEN	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
I. INTRODUCCION	1
II. ANTECEDENTES.....	2
III. JUSTIFICACIÓN	3
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
V. OBJETIVOS.....	5
VI. MARCO TEORICO	6
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	12
VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	15
IX. CONCLUSIONES.....	29
X. RECOMENDACIONES.....	30
XI. BIBLIOGRAFIA.....	31
ANEXOS	35

RESUMEN

Objetivo: Determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños Junio 2017.

Diseño: Estudio descriptivo de corte transversal, universo constituido por 27 personal de enfermería, las variables por objetivo comprendieron; las características socio laborales, actitudes frente al puesto de trabajo y factores que determinan la satisfacción laboral, la fuente de información fue primaria, en la recolección de información se realizaron encuestas utilizando la técnica del auto llenado, posteriormente las colocaron en un buzón de manera anónima respondieron 23 recursos. Los datos se procesaron en SPSS versión 20 y Microsoft Excel.

Resultados: se realizaron 23 encuestas de los cuales, el 69.6%, del personal de Enfermería encuestados se encuentra en el rango de menores de 30 años, predominando el sexo femenino con 74%. Técnico superior y licenciatura en un 69.5%, 100% permanente, el tiempo de laborar en el servicio la mayoría está en el rango de 1 a 5 años. Las variables que identificaron las actitudes del personal, El principal hallazgo del estudio fue que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos.

Conclusiones: La mayoría del personal de Enfermería tenía una edad menor de 30 años, en relación a las actitudes en su mayoría son buenas, el grado de satisfacción es alto por las repuestas obtenidas, dada la percepción que determinan la satisfacción en el servicio.

Palabras clave. Satisfacción laboral, Sala de Neonatología, Personal de Enfermería.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre , a Elisa Margarita Saravia, mi compañera de vida y madre de mi precioso hijo, que es la luz que ilumina mi vida, que siempre me acompañó en mis clases a pesar del tedio y aburrimiento por ser un niño.

Juan Carlos Aleman Jarquin.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su demostración de una madre ejemplar y a pesar de las dificultades supo sacarme siempre adelante.

A mi esposa por estar siempre a mi lado a pesar de la distancia y las dificultades que se presentan en nuestra vida.

A mi hijo por ser la luz que ilumina mi vida.

A mis docentes por ser la guía al compartir sus conocimientos.

A mi tutora maestra Lisseth Linares por guiarme en la culminación de la Tesis.

A la maestra Rosario Hernández por estar siempre presente e incentivar a seguir adelante a pesar de los diferentes problemas.

A mis amistades que me ayudaron directa e indirectamente en la realización de la Tesis.

Juan Carlos Aleman Jarquin.

I. INTRODUCCION

La motivación es la principal impulsora de la conducta humana, es un elemento fundamental en la vida personal, familiar y profesional, pero cobra un especial valor en el aspecto laboral ya que es ahí donde se aplica y se da mayor relevancia a la misma por ello es necesario que el personal de enfermería, se encuentre motivado para el desempeño de sus funciones, es necesario que esta actividad no sea opresora o de rutina, sino más bien en un medio que produzca satisfacción en el cumplimiento y desarrollo de los roles asignados .

La satisfacción laboral de los profesionales, puede considerarse como un logro alcanzado personalmente, que compete tanto al trabajador como a su entorno laboral, que en si puede beneficiar a la institución donde presta sus servicios laborales ; es importante mantener una salud mental estable para obtener beneficios propios y grupales y así contribuir a mejorar la calidad de atención , ya que un trabajador motivado y satisfecho está en condiciones de desempeñar sus funciones laborales adecuadamente.

La satisfacción laboral es el “grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo” y por ende permite desarrollar un trabajo óptimo, es importante tener en cuenta que la motivación en los diferentes profesionales y en su área de trabajo debe ser constante para que así exista una excelente comunicación y desempeño laboral.

La satisfacción laboral "es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general" (Blum y Nayles 1995).SegúnRobbins (2000) señala, que es importante reconocer que los empleados no sólo trabajan por la necesidad de obtener dinero sino que lo hacen para satisfacer y desarrollar sus necesidades psicológicas y sociales.

El presente informe final de tesis determina la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital militar Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua en el periodo de junio 2017.

II. ANTECEDENTES

2008, Ruzafa y cols investigaron la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajaban en hospitales ingleses en correspondencia con diversas variables socio-laborales encontraron que las relaciones favorables entre compañeros y jefes favorecen la satisfacción por el trabajo y la competencia profesional, también que los líderes de los hospitales ingleses que contratan profesionales de enfermería españoles deberían incidir en mejorar su satisfacción por el trabajo y su competencia profesional. Para ello, se podrían incluir sistemas de incentivación y promoción profesional, tomar medidas previas a la contratación para mejorar el nivel de inglés y prestar especial atención a las necesidades del personal.

En México, Ponce y Reyes realizaron un estudio en una unidad de alta especialidad del IMSS, encontrando que la satisfacción laboral tiene relación con aspectos de desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño así como con las condiciones laborales y que la satisfacción del usuario está ligada con el trato del personal. En este estudio se concluye que a mayor satisfacción laboral existe mayor calidad de atención por parte del personal de enfermería y en consecuencia mayor satisfacción del paciente.

En este hospital no hay registros de estudios de satisfacción laboral del personal de enfermería.

III. JUSTIFICACIÓN

Los recursos de enfermería representan el 60% de los recursos humanos de las instituciones hospitalarias y además incorpora un factor fundamental en la gestión y desarrollo de la institución, debido a la relación que tiene con los temas de comportamiento organizacional, cultura, relaciones interpersonales lo cual da como resultado, la obtención de la calidad de atención.

Es prioritario estudiar al personal de enfermería en relación a su medio ambiente laboral en el cual está inserto, ya que cualquier desviación en el conjunto integrado por el hombre, la organización y el medio ambiente, afectará forzosamente a los demás.

De ahí deriva la necesidad de investigar ciertos fenómenos que ocurren a diario dentro de la organización, y uno de ellos es la satisfacción laboral, ya que extensos y variados estudios han indicado una serie de relaciones que este fenómeno tiene con la calidad de vida del trabajador, con la organización en sí y , como efecto final , con la sociedad.

Se decidió elaborar este trabajo "Satisfacción laboral del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños, ya que la mayoría de los estudios están dirigidos al usuario externo, obviando que la calidad de atención depende del equilibrio existente entre satisfacción usuario interno-usuario externo; coadyuvado a que en este servicio la atención se brinda a familiares en estado de angustia emocional por el estado de su bebé.

Los resultados del estudio brindan elementos que facilitan la comprensión de este fenómeno para un adecuado abordaje en los programas de gerencia del talento humano de dicho servicio.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción en el trabajo, con mayor frecuencia influye en la productividad, el rendimiento, el ausentismo, la rotación, la salud, el bienestar, la satisfacción con la vida y la satisfacción del cliente.

Dado que no se han realizado estudios sobre esta temática en este servicio y con el interés de comprender para desarrollar estrategias de mejora, se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción de satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital militar, Managua, Nicaragua, Junio 2017?

Algunas Interrogantes son:

1. ¿Qué características socio laborales tiene el personal de enfermería en estudio?
2. ¿Cómo son las actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo?
3. ¿Cuáles son los principales factores que el personal de enfermería percibe determinan la satisfacción laboral en este servicio?

V. OBJETIVOS

Objetivo General.

Determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, Junio 2017.

Objetivos Específicos.

1. Precisar las características socio laborales del personal de enfermería en estudio.
2. Identificar las actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo.
3. Describir los principales factores que el personal de enfermería percibe determinan la satisfacción laboral en este servicio.

VI. MARCO TEORICO

La satisfacción laboral es un tema relevante dentro del mundo laboral, especialmente en el área de salud, a través de su estudio se puede determinar múltiples factores que influyen en el bienestar de los profesionales de salud en su ambiente de trabajo, así como la satisfacción en el desempeño laboral.

La profesión de enfermería, basada en los cuidados, ha acompañado al hombre desde la antigüedad, aunque el concepto ha evolucionado y cambiado con el paso de los años: desde los primeros cuidados proporcionados por las mujeres a cargo de la familia hasta los estudios universitarios y profesionalización del cuidado con que hoy nos encontramos.

La enfermería ha perfeccionado sus conocimientos y su organización y se ha adaptado a las nuevas terapias y a la tecnología, pero siempre ha mantenido a la persona y su salud en el centro de su actividad.

El hecho de trabajar con personas y a favor de la salud confiere a enfermería como profesión características especiales en cuanto a la motivación y satisfacción laboral: es imposible negar el componente vocacional de las personas que la ejercen.

Por tal razón se considera que el personal de enfermería que este suficientemente motivado realizara mejor su trabajo y producto de esto Mejorará su satisfacción laboral y su desempeño.

Las organizaciones deben fomentar las condiciones que garantizan la existencia de trabajadores satisfechos, esto representa en lo futuro, ganancias económicas significativas para la organización (Smith, 1992).

La enfermería es la disciplina profesional que se ocupa del cuidado holístico de los individuos sanos o enfermos, que forma parte indispensable del equipo de salud, cuya participación contribuye efectivamente en el bienestar y limitación de los riesgos a la salud de un individuo o población al cual atiende en base a sus

necesidades y a las personas que la ejercen nos hemos denominado personal de enfermería, y para los cuales el objetivo es lograr el autocuidado eficaz del paciente, familia y comunidad.

Estos profesionales aun con su labor y deber humanitario también son partícipes de necesidades y repuesta humana; este concepto se fundamenta en la teoría de las necesidades humanas propuesta por Abraham Maslow, y la teoría de Joyce Travelbee.

La enfermería es un servicio público que contribuye a preservar, a través del cuidado, la vida y la salud de las personas desde diversas perspectivas.

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad, un trabajador satisfecho es quien realiza con gusto y entusiasmo su trabajo, desempeñando un buen papel en el ámbito laboral y personal, beneficiando tanto a la empresa, así como su propia salud y bienestar.

Gamero, (2003) refiere que “la satisfacción e insatisfacción laboral están relacionadas con muchos comportamientos y resultados de gran trascendencia para los propios individuos, para la organización y para la sociedad” (pág. 17). Para realizar su labor el personal de enfermería desempeña sus actividades en diferentes contextos laborales ubicados prioritariamente dentro de una organización o estructura Institucional donde no en pocas ocasiones se dan condiciones de trabajo intensas en carga física y mental que necesariamente tienen influencia sobre ella (estrés emocional y fatiga por ejemplo). Existen condiciones materiales, entre ellas las de higiene, seguridad y comodidad, que están relacionadas con políticas institucionales, horarios, salarios y estabilidad laboral. Otras son de orden psicosocial y corresponden a las características del trabajo en relaciones horizontales y verticales de comunicación y autoridad.

La satisfacción laboral (SL), es un elemento que influye en toda actividad de todo ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal.

Ésta se define como el estado emocional positivo o placentero con base en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, está basada en las creencias y valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo¹ por lo que se reconoce como un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados.

El interés por el estudio de la Satisfacción Laboral surge durante la década de los años 30's, con el trabajo pionero de Robert Hoppock³ denominado *Job Satisfacción*, donde delimita el campo de estudio de esta área; da a conocer los factores que pueden influir en la satisfacción laboral, y asocia esta con el desempeño; destaca como factores influyentes a la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión, entre otros. Iniciando de esta manera los estudios sistemáticos sobre este elemento.

Posteriormente en el año 1959 Herzberg, sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer su puesto para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico.

Esto dio pie para que a fines de los años 60's e inicio de los 70's se hiciera popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y de esta manera lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

De esta manera este autor desarrolló una teoría de la satisfacción en el trabajo basada en la jerarquía de Abraham Maslow, en la que concluía que no todos los factores influyen en la satisfacción; los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertos, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlos. Esta conjetura, es la que más ha

influido para estudiar la satisfacción laboral, denominada teoría de los dos factores o teoría bi-factorial de la satisfacción, postula la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: los extrínsecos (o higiénicos) y los intrínsecos (o motivadores). Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo como son: el salario, las políticas de la institución, el entorno físico y la seguridad entre otros; sobre estos aspectos los trabajadores no tienen posibilidad de control, sin embargo estos en conjunto con otras características personales como la edad, el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones en los trabajadores, estos factores pueden prevenir o evitar la insatisfacción, cuando ésta exista; respecto a los factores intrínsecos se mencionan las circunstancias de trabajo, responsabilidades, logros y el contenido de los mismos entre otros.

En el personal de enfermería estos factores, interfieren en la ejecución del cuidado, es por eso que los programas de acreditación para las instituciones sanitarias suponen una garantía de excelencia tanto en la satisfacción profesional como en la calidad de los cuidados; esto ha motivado el interés por estudios en que se asocian la alta tasa de ausentismo y el síndrome del quemado o Burnout entre el profesional de enfermería con la insatisfacción laboral,⁵⁻⁷ siendo el hospital el entorno predominante. Este fenómeno, se puede identificar a nivel mundial; sin embargo la respuesta ante esta insatisfacción es variable, un efecto de esto es el alto índice de rotación de personal de enfermería entre las instituciones sanitarias y un alto índice de abandono profesional, produciendo una alarmante escasez de este recurso humano.

Milena Arias Jiménez en el año 2004 en Costa Rica, estudió cómo influye el clima organizacional en la Satisfacción laboral de enfermería. Entre los factores analizados de esta investigación se encuentran: la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad, encontrando que éstos influyen de manera directa en la satisfacción laboral del personal de enfermería en una Unidad de cuidados intensivos neonatales. En este trabajo se utilizó la teoría de Maslow y Herzberg, se observó que la comunicación y el liderazgo influyen para mejorar los estímulos a la excelencia, el trabajo en equipo y la solución de conflictos; y, la motivación por el

trabajo resulta fuente de satisfacción y de realización. Lo más importante que aportó esta investigación es, que los incentivos, reconocimientos y motivación del desempeño, así como la reciprocidad, son satisfactores que se deben aplicar en los centros de trabajo.

Ser personal de enfermería, es un esfuerzo constante, es dar algo más de lo cotidiano y dejar un legado para cosechar en el futuro.

Cárdenas 2005, hace referencia en la delimitación de las funciones de enfermería a las siguientes propuestas por la OMS.

1. Prestar y administrar cuidados de enfermería en la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, curativos, de rehabilitación o de apoyo a los individuos o grupos.
2. Enseñanza a pacientes, familiares, o personal sanitario para el mantenimiento y recuperación de la salud.
3. Actuar como un miembro efectivo del equipo de salud, es decir ejercer liderazgo dentro del equipo de cuidados de enfermería, que puede incluir a otros recursos de enfermería.
4. Desarrollar la práctica de enfermería basada en el pensamiento crítico y de investigación.

Hernández, 1991 “En la actualidad, la enfermería tendrá que enfrentar la corriente de la práctica médica, mejorando su calificación profesional y propugnar por la organización de los diferentes niveles de la profesión ya que aun siendo cuantitativamente mayor en las instituciones hospitalarias, cualitativamente ejerce un pobre o nulo trabajo en defensa de sus intereses” esto obedece a la realidad que vivimos como , gremio, la subordinación del personal de enfermería, el bajo prestigio profesional, el estatus social que tenemos es resultado de continuar en gran parte viviendo en lo que se nos ha delegado por los orígenes de la enfermería. La enfermería moderna desde hace tres décadas ha formado escasos modelos de atención y hemos venido importando modelos estadounidenses principalmente soportando lo que esto implica, son aceptables a nivel internacional y Estados Unidos fue pionero en esta revolución de inclusión social-profesional, también es

cierto que los usuarios son dinámicos en su estado de salud, cambiantes y esporádicamente se pondrán encasillar a un modelo de enfermería y médico, más aun si este no proviene en su origen del estudio antropológico de ese ser para el que ha sido diseñado y a quien se pretende cuidar.

La enfermería en su proceso de autonomía y profesionalización debe pugnar por el cambio, por el avance, en búsqueda de esa inclusión que le abra las puertas al personal de enfermería para obtener la satisfacción profesional, personal y laboral que le permita el desempeño pulcro y armónico, que repercuta en su calidad de vida.

Se tiene que reconocer el valor de la profesión elegida, buscando el rompimiento del vínculo dependiente con el personal médico, cuyos problemas son de otra índole ya que a ellos les conviene la permanencia y a nosotros el cambio.

Según el diccionario Larousse define la satisfacción como “sensación o sentimiento de placer que tiene una persona cuando ha conseguido algo que deseaba.” Según el diccionario medico Océano Mosby define que enfermería “es una ciencia que comprende, los conocimientos, actividades y actitudes necesarios para atender correctamente las necesidades del individuo, grupo y comunidad, referente a la salud, conservación, promoción y su restablecimiento. Según la biblioteca virtual de salud define la satisfacción personal como la” experiencia individual de sensación de plenitud con relación a una necesidad o deseo y la cualidad o estado de ser satisfecho”. Estos conceptos forman parte del ser humano ya que son fundamentales en cualquier momento permitiéndole desarrollar todo lo que se proponga en su vida.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

a) Tipo de estudio:

Estudio descriptivo, de corte transversal.

b) Área de estudio:

Se realizó, en el Hospital Militar “Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños” en la sala de neonatología, Managua.

c) Universo :

El universo del estudio estuvo constituido por 27 personal de enfermería de sala Neonatología.

d) Unidad de análisis:

Fueron todos los recursos de enfermería de la sala de neonatología.

e) Criterios de selección.

1. Criterio de inclusión.

- Todo el personal de enfermería de la sala neonatología del hospital militar
- Personal que acepte participar.
- Instrumentos colocados en el buzón.

2. Criterios de exclusión.

- Personal de enfermería que no quiso participar en el estudio.
- Personal de enfermería que no pertenece y estuvo ubicado en unidad al momento del estudio.
- Personal que este de vacaciones y/o de subsidio.
- Instrumentos no colocados en el buzón.

f) Variable por objetivos

Objetivo 1. Precisar las características socio-laborales del personal de enfermería en estudio.

1. Edad.
2. Sexo.
3. Grado Académico.
4. Tipo de Contrato.
5. Tiempo de permanencia en el servicio.

Objetivo 2. Identificar las actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo.

1. Valores
2. Motivación
3. Iniciativa
4. Interrelación interpersonales
5. Reactivo
6. Responsabilidad
7. Facilitador

Objetivo 3. Describir los principales factores que el personal de enfermería percibe determina la satisfacción laboral en este servicio.

1. Desarrollo personal
2. Identidad de la tarea.
3. Autonomía en el desempeño
4. Ambiente de trabajo.
5. Consideración sobre el salario.
6. Sistema de incentivos

g. Fuente de información

La fuente de información fue primaria constituida por el personal de enfermería del servicio.

h. Técnica de recolección de información

Los datos se recolectaron utilizando una encuesta estructurada previamente, se utilizó la técnica de auto llenado a fin de aportar a la veracidad de las respuestas, se entregó el cuestionario a cada participante en un sobre, el cual fue colocado de manera anónima en un buzón posteriormente a su llenado.

i. Instrumentos de recolección de información:

El Instrumento de recolección de la información lo constituyo la encuesta estructurada previamente elaborada por el investigador, en la que se reflejaron los datos de interés del estudio. Consta de los siguientes datos:

- A. Información socio laboral.
- B. Actitud del personal.
- C. Satisfacción laboral.

j. Procesamiento de la información:

La información se procesó a través de SPSS versión 20, produciendo tablas y gráficos y con Microsoft Word y power point, para la presentación.

j. Consideraciones éticas

Se explicó que el trabajo es con fines académicos, que la información es confidencial, anónima y su fin es dar a conocer la situación actual del personal de enfermería, en relación a la satisfacción del usuario interno.

k. Trabajo de campo.

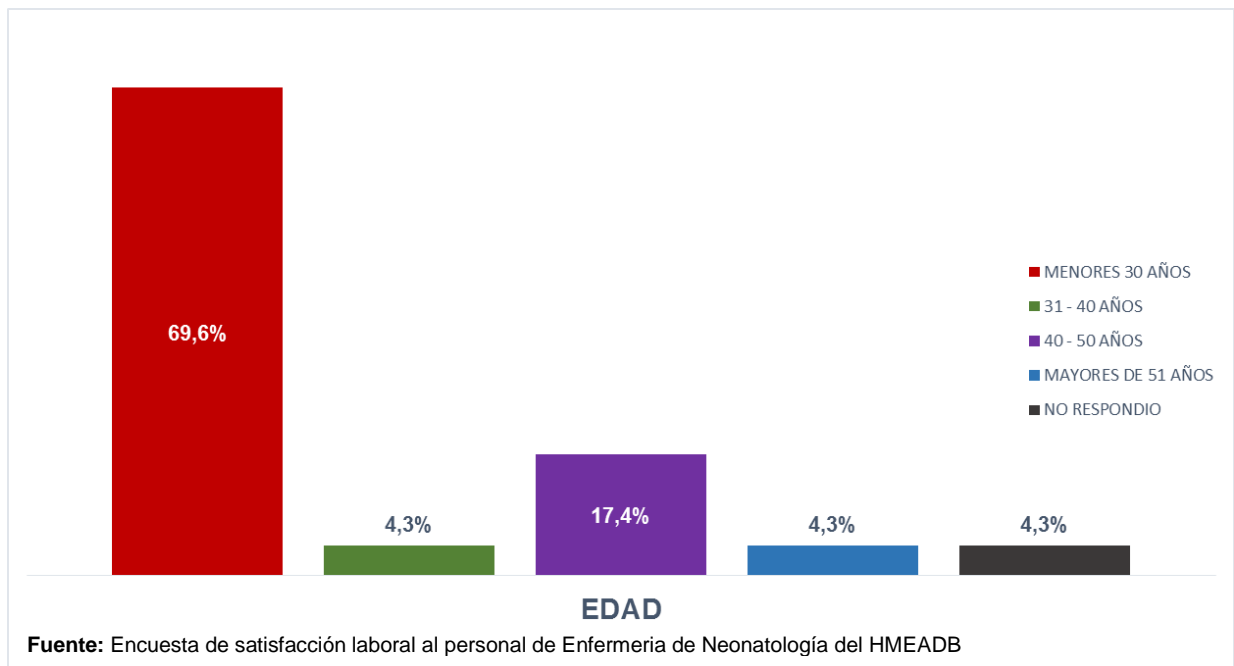
Para realizar el presente estudio se solicitó permiso al jefe del departamento de enfermería del hospital escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, para realizar las encuestas en la sala de neonatología.

La recolección de la información se realizó a través de una encuesta de auto llenado a todo el personal de neonatología que aceptó participar en el estudio, en una semana todos los instrumentos estuvieron debidamente llenados y colocados en el buzón.

VIII. RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

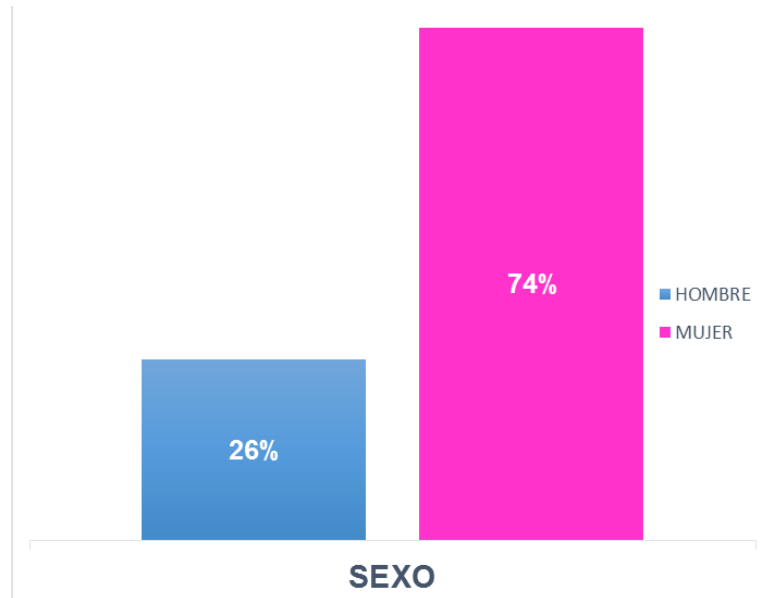
Objetivo 1: Características socio- laborales.

Gráfico No. 1. Edad. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017



Los resultados del total de 23 de recursos de Enfermería encuestados, fue: 16 menores de 30 años, para un 69.6%, 4 están entre los 40-50 años para un 17%, 2 se encuentran entre las edades de 31-51 años para un 4%, lo que demuestra que se encuentra en la edad de la madurez profesional y en el proceso de ir adquiriendo habilidades y destreza para seguir desarrollándose en el campo de la atención del paciente neonatal.

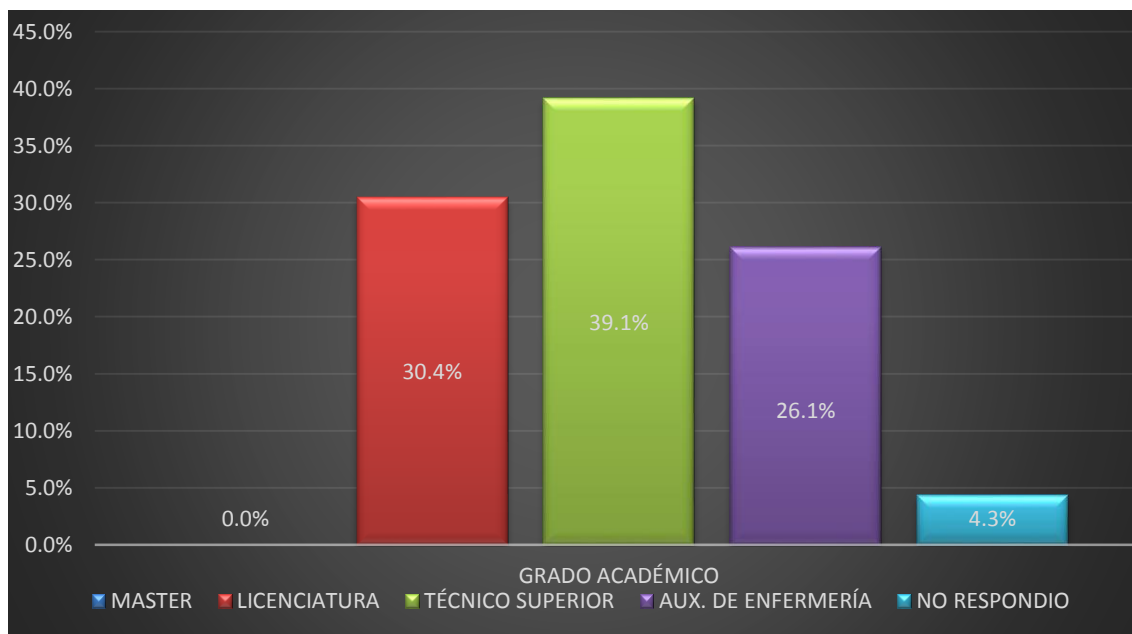
Gráfico No. 2. Sexo. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017.



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Del 100% (23) de los encuestados, 17 fueron mujeres para un 74% y 6 varones para un 26%, esto se debe porque tradicionalmente la labor del cuidado era brindado por mujeres, por ello la Enfermería es realizado en su mayoría por estas, lo que se ha ido modificando a través del tiempo.

Gráfico No. 3. Grado Académico. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017.



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Se encuestaron 9 técnicos superior para un 39.1%, 7 licenciados para un 30.4%, y 6 auxiliares de Enfermería para un 26%, representa una buena relación enfermero paciente respecto a otras instituciones prestadoras de salud.

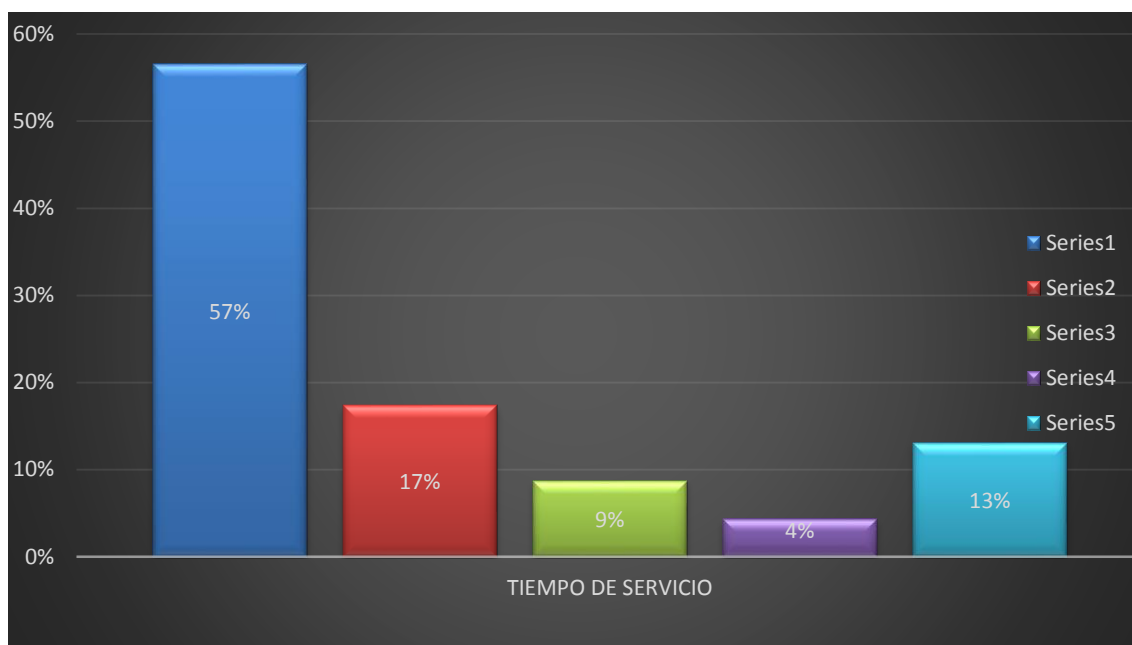
Gráfico No. 4. Tipo de Contratación. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

La totalidad de los encuestados son contratados permanente para un 100%, esto como política institucional que después de un periodo de seis meses pasan a nómina de trabajadores permanentes.

Gráfico No. 5. Años de Servicio. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017

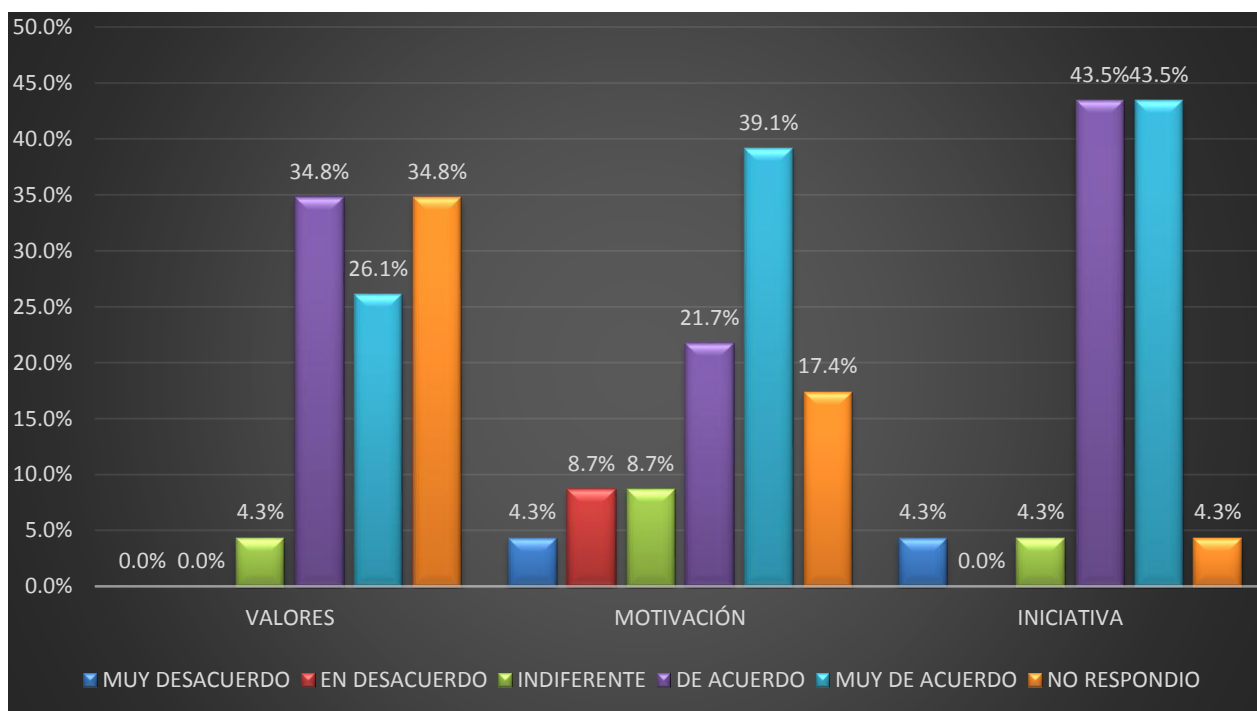


Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Del total de 23 encuestados, 13 recursos de Enfermería tienen de uno a cinco años de laborar en la sala para un 57%, 4 recursos de Enfermería de seis a 10 años para un 17% y 3 de veintiuno a más para 13%, lo que refleja que la mayoría son jóvenes y establece un vínculo con la edad del persona encuestado.

Objetivo No. 2: Actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo.

Gráfico No. 6. Valores, motivación, iniciativa. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017.



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Se valoraron los siguientes aspectos con puntajes del 1 al 5, donde 1 correspondió a muy desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo., obteniendo los siguientes resultados:

Valores el 4.3% respondió indiferente, el 34.8% de acuerdo, el 26.1% muy de acuerdo y el 34.8% no respondió.

Motivación el 4.3% muy desacuerdo, 8.7%en desacuerdo, 8.7% indiferente, 21.7% de acuerdo, 39.1% muy de acuerdo. Y el 17.4% no respondió.

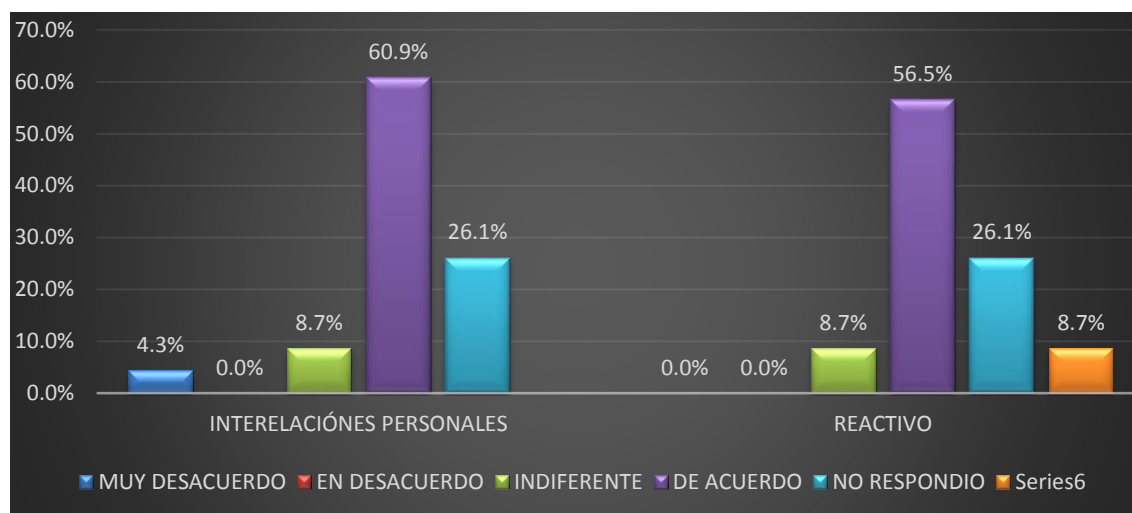
Iniciativa el 4.3% muy de acuerdo, indiferente 4.3%, 43.5%de acuerdo, 43.5% muy de acuerdo y el 4.3% no respondió.

En relación a las actitudes del personal de Enfermería se puede afirmar que el grado de satisfacción es alto de acuerdo a las respuestas obtenidas, (por ejemplo con los valores dentro de la profesión respondieron de acuerdo y muy de acuerdo con la opinión), las actitudes son determinadas en conjunto por las características actuales del puesto, así como por la percepción que tiene el trabajador de cómo deberían ser.

En este estudio el grado de motivación del personal de enfermería es alto, ya que la mayoría de los resultados reveló que están muy de acuerdo y de acuerdo en la opinión, la motivación se define como la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo ya que vive diferentes situaciones, para alcanzar una meta personal.

Cuando se valoró la iniciativa el personal de Enfermería estuvo de acuerdo y muy de acuerdo en la opinión que si existe iniciativa por parte de ellos para realizar correctamente su trabajo.

Gráfico No. 7. Interrelaciones personales, Reactivo. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Interrelaciones personales se trabaja en equipo dentro del área, el 4.3% muy de acuerdo, 8.7% indiferente, 60.9% de acuerdo, 26.1% muy de acuerdo.

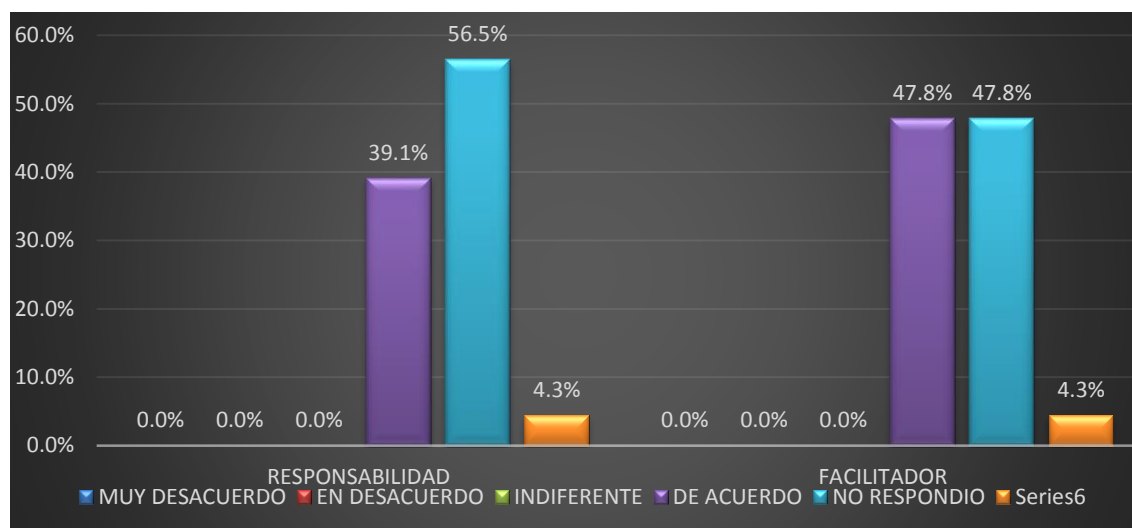
Reactivo 8.7% indiferente, 56.5% de acuerdo, 26.1% muy de acuerdo y 8.7% no respondió.

Se logró evidenciar en el estudio que las interrelaciones personales con la mayoría del personal de enfermería son buenas, esto se traduce en un aspecto positivo para la sala, creando un buen nivel de satisfacción entre los recursos, evitando conflictos laborales en la sala. (Son asociaciones entre dos o más personas).

De acuerdo a esta opinión de reactivo los recursos de Enfermería contestaron de acuerdo para un 56.5% lo que significa que se muestran la mayor parte del tiempo pesimista. (Una persona "reactiva" es aquella que se muestra la mayor parte del tiempo pesimista y hasta fatalista, participa mucho en los chismes y los comparte aunque no esté seguro si son ciertos. Se justifica para cualquier cosa para no entrar en acción, por eso deja las cosas a medias, casi nunca termina lo que empieza. Se muestra resentido con la vida y con las demás personas. Es muy negativo y siempre

tiene excusas para todo. No le gusta enfrenta riesgos ni responsabilidades y pierde mucho el tiempo en cosas que no le van a dejar nada productivo).

Gráfico No. 8. Responsabilidad, Facilitador. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

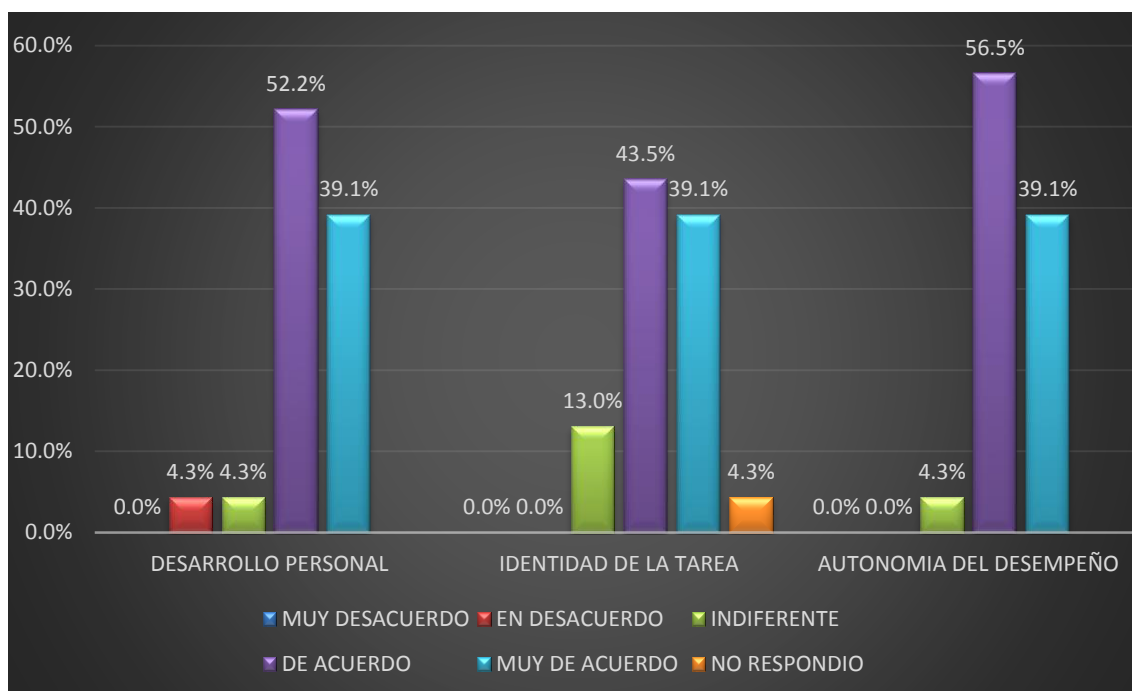
Responsabilidad 39.1% de acuerdo, 56.5% muy de acuerdo y 4.3% no respondió.
Facilitador 43.8% de acuerdo, 47.8% muy de acuerdo y 4.3% no respondió.

En cuanto a la responsabilidad los recursos respondieron muy de acuerdo con un 56.5%, lo que indica que en su mayoría son responsables con las tareas que realizan, (la responsabilidad es “la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”).

De acuerdo a esta opinión los recursos respondieron de acuerdo para un 47.8% y muy de acuerdo un 47.8%, lo que significa que ellos tienen claro el rol que juega el jefe de unidad, (es la persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido).

OBJETIVO 3 Principales factores que el personal de enfermería percibe determinan la satisfacción laboral en este servicio.

Gráfico No. 9. Desarrollo Personal, Identidad de la Tarea, Autonomía del Desempeño. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017.



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Desarrollo personal 4.3% en desacuerdo, 4.3% indiferente, 52.2% de acuerdo y 39.1% muy de acuerdo.

Identidad en la tarea un 13% se mostró indiferente al tipo de tarea que realiza, 43.5% está de acuerdo que conoce la tarea que realiza, 39.1% se mostró muy de acuerdo con la tarea que realiza y el 4.3% no respondió.

Autonomía en el desempeño a la afirmación, mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por mi jefe el 56.5% de acuerdo con la opinión, 39.1% muy de acuerdo con la opinión y el 4.3% indiferente con la opinión.

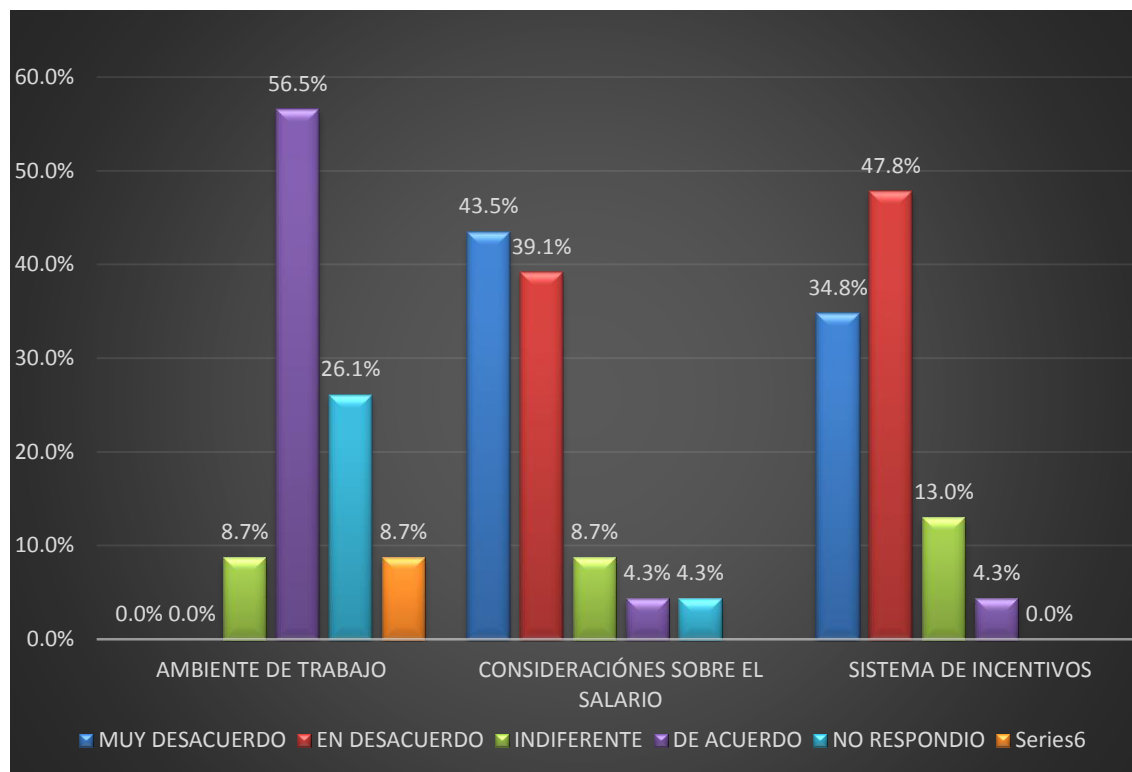
El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de los trabajadores más capacitados, partiendo de esto ellos opinaron que se sienten satisfechos ya que en la sala se sienten que han desarrollado sus

habilidades y destrezas en el manejo del paciente neonatal para un 52.2% que estuvieron de acuerdo y un 39.1% muy de acuerdo.

La mayoría del personal tiene bien claro sus responsabilidades, sabiendo lo que se espera de ellos, afirman conocer y comprender los objetivos generales de la institución, objetivos específicos de la sala. Esto se refleja en la identidad de la tarea donde respondieron de acuerdo para un 43.5% y muy de acuerdo un 39.1%.

La mayoría de los encuestados están satisfechos con un factor importante, para la satisfacción del usuario interno, la autonomía esta se ve reflejada en autonomía del desempeño, ya que dio un resultado de opinión de acuerdo 56.5% y muy de acuerdo un 39.1%, lo que significa que tienen libertad de hacer ciertas actividades dentro de sus capacidades profesionales.

Gráfico No. 10. Ambiente de Trabajo, Consideraciones sobre Salario, Sistema de Incentivos. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017,



Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMEADB

Ambiente en el trabajo 56.5% respondió que está de acuerdo con el ambiente de trabajo donde realiza sus actividades, 26.1% muy de acuerdo, 8.7% se mostró indiferente al ambiente donde trabaja y 8.7% no respondió.

Consideraciones sobre el salario “mi sueldo es adecuado en relación al trabajo que realizo”, el 43.5% muy desacuerdo, 39.1% en desacuerdo, 8.7%indiferente, 4.3%de acuerdo.4.3%muy de acuerdo.

Sistema de incentivos :me han promovido por mis logros en el trabajo” 47.8% en desacuerdo con la opinión, 34.8% muy desacuerdo con la opinión, 13% indiferente con la opinión, 4.3% de acuerdo con la opinión.

Desde el punto de vista de un trabajador un buen ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que contribuyen a su satisfacción con su empleo, partiendo de este concepto el personal respondió con un 56.5% de acuerdo y un 26.1% muy de

acuerdo lo que significa que los recursos de Enfermería consideran que tienen las condiciones óptimas en la sala para realizar sus labores lo que garantiza la calidad de atención.

En relación a las consideraciones sobre el salario, varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que cree probablemente la insatisfacción de los empleados y este estudio no fue la excepción, porque el personal de enfermería se mostró insatisfecho con el sueldo, los beneficios y las prestaciones que ofrece la institución, ya que no cuenta con un sistema de incentivos, reflejándolo en la opinión muy desacuerdo con 43.5% y en desacuerdo un 39.1%.(esto nos indica que la mayoría no está conforme con su salario).hay que recordar que un trabajador insatisfecho con su trabajo no remunerado dificultad y atrasa la mejoría en la calidad de atención.

Al analizar el sistema de incentivos el personal de enfermería se mostró insatisfecho ya que demandan mayor capacitación y oportunidad para el desarrollo humano, como el de sus habilidades asistenciales, creen que no se está llevando a cabalidad, porque se está limitando a cierto número de personal y se está dejando por fuera a otros que deberían estar incluidos. Según los derechos laborales dicen que los usuarios internos tienen” derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario.”

IX. CONCLUSIONES

1. El personal de enfermería está en el rango de edad menor de 30 años, predomina el sexo femenino y tienen de uno a 5 años de laborar en la sala.
2. Las actitudes identificadas del personal de enfermería se muestran satisfactorias, siendo las más altas la iniciativa, interrelaciones, responsabilidad, facilitador, no así los valores y la motivación, se muestran bajos
3. Al clasificar las variables que inciden en la satisfacción laboral del personal de enfermería, los factores que más inciden son el ambiente de trabajo, autonomía en el desempeño desarrollo personal e identidad de la tarea, contrario a ello las más bajas fueron el sistema de incentivo y consideración sobre el salario.

X. RECOMENDACIONES

Dirigidas a las autoridades del Hospital Militar DR.ADB.

- Promover los estudios de satisfacción laboral en las otras salas del hospital, como parte de la política del desarrollo de Recursos Humanos.
- Integrar a la política de recursos humanos, la satisfacción del usuario interno, paralelo a los procesos organizativos y de cambios surgidos en la institución, que motive e incentive a los colaboradores.

Dirigidas al departamento de Enfermería.

- Retomar el estudio para conocer la percepción de satisfacción laboral que tiene el personal de enfermería de la sala de Neonatología, como iniciativa para extenderlo al resto de sala.
- Expresar al mando la necesidad de una política de incentivos que motive al personal, reconociendo la importancia del trabajo y el valor como persona dentro de la organización..

XI. BIBLIOGRAFIA

Cook, John D. et. al. The Experience of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. Londres. Academic Press. p.48.

Molina García, Mirna Patricia. La Satisfacción Laboral y su Relación con el Auto concepto en Empleados de Mandos Intermedios de las Empresas Privadas de Tegucigalpa. (Tesis para optar al título de Licenciada en Psicología) Tegucigalpa, UNAH, 1992.

Kafati Bichara, Leonel Saleh. Estudio sobre la motivación en las Empresas Industriales de Tegucigalpa. (Tesis para optar al título de Administración de Empresas)Tegucigalpa, UNAH, 1977.

Bergeron, Juan Louis. Et. Al. Los Aspectos Humanos de la Organización. San José, Costa Rica. ICAP, 1983. Pág. 311.

Cantera López, Francisco Javier. Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.SIAFA.

Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. 8ª edición. México. Prentice Hall, 1999. pag.158.

Fleishman E., y Bass D. Psicología Industrial y del Personal. México. Trillas, 1976.Dicarpio N. Teorías de la Personalidad. México. Interamericana, 1986.

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. The Motivation to Work. Wiley, New York.U.S.A. 1959.

Robbins. Op. cit., p.172-173.

- MacEachron, A. E. Two interactive perspectives on the relationship between Job level and Job satisfacci3n. *Organization Behavior and Human Performance*, 19, 226-246.1977.
- Bartol, K. M. y Wortman, M. S. Male versus Female leaders: Effects on perceived leader Behavior and satisfacci3n in hospital. *Personnel Psychology*, 28, 533-547. 1975.
- Saucer, W. I. y York, C. M. Sex diferentes in Job satisfacci3n: A re-examination. *Personnel Psychology*, 31, 537-547. 1978.
- Kalleberg, A.L. y Los cocco, K.A. Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfacci3n. *American Sociol3gica Review*, Febrero, 1983. pp. 78-90.
- Liou, K., Sylvia, R. D. y Brunk, G. Non-Work factors and Job satisfaction revisited. *Human Relaciones*. 43, 77-86. 1990.
- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. Is Job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational Psychology*, 69. 1986. Pp.57- 81.
- Robbins, Stephen P. *Comportamiento Organizacional*. Pag.158. Loc cit.
- Aldag, Ram3n J. y Brief, Arthur P. *Dise1o de Tareas y Motivaci3n del Personal*. 2^aedici3n, M3xico, Trillas, 1989. P3g. 19.
- Aldag, Ram3n J. y Brief, Arthur P. op. cit. pag. 51-52
- Mobley, W. H., Horner, S. O. y Hollingsworth, A. T. An evaluation of precursors of hospital employee turnover, *Journal of Applied Psychology*. 63, 408-414. 1978.

Piura López, Julio. Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. 4ta. Ed. Managua, Nicaragua. CIES/UNAN. 2000 (Publicación Científica del centro de Investigaciones y Estudios de la Salud). p.65.

Pineda, E.B., de Alvarado, E.L., y de Canales F.H. Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. 2ª. ed. Washington, D.C.1994.

Cantera López, Francisco Javier. Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.SIAFA.

Piura López, Julio. Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. 4ta. Ed. Managua, Nicaragua. CIES/UNAN. 2000 (Publicación Científica del centro de Investigaciones y Estudios de la Salud). p.65 Fortalecimiento de la capacidad de la fuerza de trabajo en salud pública en apoyo a las funciones esenciales de salud pública, a los objetivos del desarrollo del milenio, consulta de expertos, San José costa Rica, 16 al 18 de agosto del 2005.

OPS, unidad de recursos humanos para la salud, área de fortalecimiento de sistemas de salud, Federación mundial de asociaciones de salud pública.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 18.1., LPRL art. 41.2.) Nicaragua, pub.2006.Derechos del trabajador: la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 –1988-2000- 2007, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

. E. Ruedas M.C. Nuevos Horizontes en la Calidad de Atención a la Salud. Salud Pública de México. 1993. Volumen 3. Número3.

. Quezada F. Satisfacción del usuario de la consulta ambulatoria del servicio de Pediatría del Hospital Nacional Sur este de Salud - Cusco. Defensa de Tesis. Maestría en Salud Pública. Cusco Febrero 1999.

Donabedian A 1988: Quality assessment and Quality: unity of purpose, diversity of means. *Inquiry*, 25(1): 173-192.

URC - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Módulo de Calidad de Atención en Servicios de Salud. Lima 1999. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación, Encuesta de Satisfacción.

Alanis IV, et al. La supervisión de enfermería en la garantía de calidad en la atención al paciente hospitalizado. Hospital General de Zona No. 1 IMSS, Pachuca. Memorias de VI Reunión Nacional de investigación en enfermería IMSS. 1999; Oaxtepec, Morelos. México.

. Chávez H et al. Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. *Rev. Méd IMSS*. 1996(3) p 253-256 México

ANEXOS

ANEXO No. 1. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Objetivo 1: Características socio- laborales

Variable	Indicadores	Definición operacional	valores	Escala de medición
Edad	%por grupo etareo	Años cumplidos	22-30 31-40 40-50 51-60	continua
Sexo	%Por genero	Hombres y mujeres	Hombre Mujer	Nominal
Grado Académico	%por categoría	Grado académico obtenido.	Postrado Licenciatura Técnico Superior Auxiliares	Ordinal
Tipo de Contratación	%condición laboral	Modalidad de contratación que tiene actualmente	Permanente Temporal	Nominal
Tiempo de servicio	%tiempo de servicio	Años de servicio	Menor 1 año 1 a 5 años 6 a 10 años 11 a 16 años 17 a 20 años 21 a mas	continua

Objetivo 2: Identificar las actitudes del personal de enfermería frente a su puesto de trabajo.

Variable	Indicadores	Definición operacional	valores	Escala de medición
Valores.	Grado valores	Satisfacción y plenitud.	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	
Motivación.	Grado satisfacción	Motivado para el desempeño de mi trabajo	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	Nominal
Iniciativa	Grado de iniciativa	Iniciativa para realizar actividades	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	
Interrelaciones Personales	Grado de relación con su compañero de trabajo	Interacción recíproca entre dos o más personas.	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	Nominal

Variable	Indicadores	Definición operacional	valores	Escala de medición
Reactivo	Grado de proactividad en el entorno profesional.	Las personas reactivas tienen dificultades para posicionarse ante las circunstancias.	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	Nominal
Responsabilidad	Grado de responsabilidad.	Cualidad de la persona para cubrir ese puesto	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	Nominal
Facilitador	Grado de liderazgo	persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido	Muy desacuerdo Desacuerdo Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo	Nominal

OBJETIVO 3 Describir los principales factores que el personal de enfermería percibe determinan la satisfacción laboral en este servicio.

Variable	Indicadores	Definición operacional	valores	Escala de medición
Desarrollo personal	Grado satisfacción	Actividades que mejoran la conciencia y la identidad desarrollando las habilidades	Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho	Nominal
Identidad de la tarea.	Grado satisfacción	El puesto requiere de la terminación de toda una porción identificable de trabajo.	Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho	Nominal
Autonomía en el desempeño	Grado satisfacción	Autonomía en el ámbito del desarrollo de las tareas	Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho	Nominal
Ambiente de trabajo	Grado satisfacción	Condiciones físicas, técnicas, humanas y ambientales en las que un trabajador lleva a cabo sus funciones.	Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho	Nominal
Consideraciones sobre el salario	Grado satisfacción	Salario acorde a las funciones realizadas	Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho	Nominal

Variable	Indicadores	Definición operacional	valores	Escala de medición
			Muy satisfecho	
Sistema de incentivos.	Grado de satisfacción	Políticas de promoción y ascensos del personal	Muy insatisfecho Insatisfecho Indiferente Satisfecho Muy satisfecho	Nominal

ANEXO 2.: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud
Escuela de Salud Pública de Nicaragua



Introducción

El siguiente cuestionario ha sido elaborado con el propósito de conocer del personal de enfermería, su grado de satisfacción laboral en la sala de neonatología del HMDADB.

El instrumento está compuesto en tres partes, con preguntas abiertas y cerradas. Antes de responder lea detenidamente, analice y responda objetivamente; una vez que haya respondido el cuestionario depositarlo en el buzón ubicado en la sala de neonatología.

A. INFORMACION SOCIOLABORAL

Maque con una "x" la casilla correspondiente, no dejar sin responder ninguno de los ítems.

1. Edad en años

Menores 30 31-40 40-50 Mayores de 51

2. Sexo

hombre mujer

3. Grado académico

Master Licenciatura Técnico superior auxiliares

4. Tipo de Contratación.

Permanente Temporal

5. Tiempo de Servicio.

1 a 5 6 a 10 11 a 16 17 a 20 21 a más

B. ACTITUDES DEL PERSONAL

Responda de acuerdo a su grado de actitud con las siguientes aseveraciones marcando con una x según su criterio.

Se valorara de 1 a 5

En el que 1 correspondería a muy desacuerdo, 2 desacuerdo ,3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Valores Considera los Valores como elemento fundamental en las actitud de las personas.					
2	Motivación La Motivación es un elemento que promueve actitudes positivas en las personas, para alcanzar metas y logros.					
3	Iniciativa La Iniciativa es una actitud fundamental en el desarrollo personal y la satisfaccion laboral.					
4	Interrelaciones personales Las interrelaciones personales manifiestan las actitudes de las personas en el equipo trabajo.					
5	Reactivo La reactividad es una actitud que afecta las reacciones en el equipo de trabajo.					
6	Responsabilidad La responsabilidad es una actitud que contribuye a la satisfaccion del personal					

7	Facilitador La actitud de las personas facilitadoras contribuyen a entender los objetivos del equipo de trabajo.					
---	---	--	--	--	--	--

C. SATISFACCION LABORAL

Responda de acuerdo a su grado de satisfacción con las siguientes aseveraciones marcando con una x según su criterio.

Se valorará de 1 a 5

En el que 1 correspondería a muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 indiferente, 4 satisfecho y 5 muy satisfecho.

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Desarrollo Personal Esta satisfecho con las actividades de educacion promovidas por el hospital en la sala de neonatología.					
2	Identidad de la Tarea Esta satisfecho con las tareas asignadas en su cargo.					
3	Autonomía en el desempeño, Esta satisfecho en su accionar dentro de su ambito de actividades independientes.					
4	Ambiente de trabajo. Esta satisfecho con las condiciones fisicas y ambientales de su area de trabajo.					
5	Consideraciones sobre el salario. Es satisfactoria la remuneracionn percibida respecto al puesto desempeñado.					
6	Sistema de incentivos Se siente satisfecha/o con los incentivos otorogados por hospital.					

Muchas gracias por su valiosa colaboración!!!!!!

ANEXO 3. CARTA DE AUTORIZACION DE LA INSTITUCION

HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR.ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Managua 21 de oct. de 16


Sub-Director Docente
Teniente Coronel (CMM)
Dr. Enrique Esquivel López.



Su Despacho.

Saludos, Dr. Esquivel estoy dirigiéndome a usted para solicitar su autorización de mi estudio de tesis para optar al título de Master en Administración en salud, cuyo tema es: **SASTIFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA SALA DE NEONATOLOGIA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR.ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS, EN EL PERIODO DE DICIEMBRE 2016 A FEBRERO 2017.**

Sin más a que referirme y deseándole éxito en sus funciones me despido de usted atentamente.


Jefe de Enfermería unidad neonatal.
Lic. Juan Carlos Aleman Jarquin.


V.B.Jefe del Departamento de Enfermería
Msc. Jose Vanegas Leiva

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL TITULO DE MASTER EN ADMINISTRACION EN SALUD.

**TITULO DE LA TESIS: SASTIFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA SALA DE NEONATOLOGIA, HOSPITAL MILITAR ESCUELA DR.ALEJANDRO DAVILA BOLAÑOS.
JUNIO 2017.**

Investigador principal: Juan Carlos Aleman Jarquin.

Lugar donde se realizara el estudio: Hospital Militar Escuela DRADB, Sala de neonatología.

Le estoy invitando a participar en este estudio de investigación para optar al título de master en administración en salud, antes de decidir participar debe conocer y comprender cada uno de los siguientes acápite que le explicare, este proceso se conoce como consentimiento informado.

Siéntase en la absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayuden aclarar sus dudas al respecto.

Una vez allá comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento.

ANEXO 5. TABLAS, GRAFICOS

Tabla No. 1. Edad.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MENORES 30 AÑOS	16	69.6%
31 - 40 AÑOS	1	4.3%
40 - 50 AÑOS	4	17.4%
MAYORES DE 51 AÑOS	1	4.3%
NO RESPONDIO	1	4.3%
TOTAL	23	100.0%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMADB

Tabla No. 2. Sexo.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HOMBRE	6	26%
MUJER	17	74%
TOTAL	23	100.0%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMADB

Tabla No.3. Grado Académico.

GRADO ACADÉMICO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASTER	0	0.0%
LICENCIATURA	7	30.4%
TÉCNICO SUPERIOR	9	39.1%
AUX. DE ENFERMERÍA	6	26.1%
NO RESPONDIO	1	4.3%
TOTAL	23	100.0%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMADB

Tabla No. 4. Tipo de Contratación

TIPO DE CONTRATACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PERMANENTE	23	100%
TEMPORAL	0	0%
TOTAL	23	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMDRADB

Tabla No. 5. Años de Servicio.

TIEMPO DE SERVICIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 A 05 AÑOS	13	57%
06 A 10 AÑOS	4	17%
11 A 16 AÑOS	2	9%
17 A 20 AÑOS	1	4%
21 A MAS AÑOS	3	13%
TOTAL	23	100.0%

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMADB

Tabla No. 6. Actitud del Personal Satisfacción laboral del personal de Enfermería de la sala de Neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Junio 2017

ACTITUD PERSONAL	MUY DESACUERDO		DESACUERDO		INDIFERENTE		DE ACUERDO		MUY DE ACUERDO		NO RESPONDIO		TOTAL
	FRC.	%	FRC.	%	FRC.	%	FRC.	%	FRC.	%	FRC.	%	
VALORES	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	8	34.8%	6	26.1%	8	34.8%	23
MOTIVACION	1	4.3%	2	8.5%	2	8.7%	10	21.7%	9	39.1%	1	17.4%	23
INICIATIVA	1	4.3%	0	0.0%	1	4.3%	5	43.5%	10	43.5%	4	4.3%	23
INTERRELACIONES PERSONALES	1	4.3%	0	0.0%	2	8.7%	14	60.9%	6	26.1%	0	0.0%	23
REACTIVO	0	0.0%	0	0.0%	2	8.7%	13	56.5%	6	26.1%	2	8.7%	23
RESPONSABILIDAD	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	39.1%	13	56.5%	1	4.3%	23
FACILITADOR	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	47.8%	11	47.8%	1	4.3%	23
TOTAL	3	13.0%	2	8.7%	8	34.8%	70	304.3%	61	265.2%	17	73.9%	161

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMDRADB

Tabla No. 7. Principales factores que determinan la satisfacción laboral
Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de la sala de Neonatología,
hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños Junio 2017

ACTITUD PERSONAL	MUY DESACUERDO		DESACUERDO		INDIFERENTE		DE ACUERDO		MUY DE ACUERDO		NO RESPONDIO		TOTAL
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	
DESARROLLO PERSONAL	0	0.0%	1	4.3%	1	4.3%	12	52.2%	9	39.1%	0	0.0%	23
IDENTIDAD DE LA TAREA	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	10	43.5%	9	39.1%	1	4.3%	23
AUTONOMÍA EN EL DESEMPEÑO	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	13	56.5%	9	39.1%	0	0.0%	23
AMBIENTE DE TRABAJO	0	0.0%	0	0.0%	2	8.7%	13	56.5%	6	26.1%	2	8.7%	23
CONSIDERACIONES SOBRE EL SALARIO	10	43.5%	9	39.1%	2	8.7%	1	4.3%	1	4.3%	0	0.0%	23
SISEMA DE INCENTIVOS	8	34.8%	11	47.8%	3	13.0%	1	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	23

Fuente: Encuesta de satisfacción laboral al personal de Enfermería de Neonatología del HMDRADB