

**PROGRAMA DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA
CATEDRA DE TALLER DE TRABAJO FINAL
GRUPO-JUJUY**

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL
BIENESTAR LABORAL DE LOS
ENFERMEROS”**

(Estudio a realizarse en el Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de la Ciudad de San Salvador de Jujuy durante el periodo Enero-Junio 2019)

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AUTORES:

JAVIER, Daniel

SANTILLAN, Cecilia Jimena

TUTORA METODOLOGICA:

Prof. Esp. Lic. MIRTA PIOVANO

SAN SALVADOR DE JUJUY, DICIEMBRE DE 2018

DATOS DE LOS AUTORES

- **JAVIER, DANIEL**

Enfermero Profesional, egresado en el año 2015 del Instituto de Enseñanza Superior “IES N°2”, de la Provincia de Jujuy. Actualmente se desempeña como Enfermero Operativo de Guardia Central del Hospital General Manuel Belgrano de Humahuaca.

- **SANTILLAN, CECILIA JIMENA**

Enfermera Profesional, egresada en el año 2009 del Instituto Superior Dr. Guillermo Cleland Paterson, de la Provincia de Jujuy. Actualmente se desempeña como Enfermera Operativa de Alto Riesgo en el Área de Maternidad del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de la Ciudad de San Salvador de Jujuy.

AGRADECIMIENTOS

Al concluir el siguiente proyecto de investigación se nos presenta una serie de emociones y recuerdos del camino que hemos transitado para cumplir el objetivo de obtener el título de Grado, “Licenciados en Enfermería”.

Es por ello, que como autores emitimos los siguientes agradecimientos:

- En primer lugar, a la Licenciada Mirta Piovano por haber confiado en el grupo y ser nuestra guía constante en la realización de este proyecto de investigación.
- A todo el equipo docente de la Licenciatura en Enfermería de la modalidad distancia de la Universidad Nacional de Córdoba, quienes fortalecieron y enriquecieron nuestros saberes.
- A cada integrante de nuestras familias que nos acompañaron en este largo camino y que, de manera incondicional, entendieron nuestras ausencias y momentos inoportunos.
- Y para finalizar a todas aquellas personas, que de una u otra manera, estuvieron presentes cuando más las necesitábamos, a todas ellas nuestro más profundo agradecimiento.

PRÓLOGO

Teniendo en cuenta que, dentro del contexto hospitalario, el ritmo de trabajo actual, se vive de tal manera que se necesita equilibrio positivo para adaptarse a la rutina diaria, particularmente en el ambiente laboral de enfermería, una de las profesiones más antiguas del campo sanitario, las exigencias o demandas en el trabajo, la calidad de vida laboral o profesional toma gran importancia en el mundo de hoy y sobre la salud del trabajador. Es por ello muy importante reconocer que influye en el bienestar laboral, para que se den las condiciones de trabajo adecuadas, ya que se centra en el desempeño y el interés que muestran los empleados al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral y social que faciliten un desempeño de calidad en los servicios prestados.

El problema de investigación surge de lo observado por los autores y se busca por medio del mismo, identificar los “Factores que influyen en el bienestar laboral” de los enfermeros que desempeñan sus funciones en del Área de Maternidad del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de San Salvador de Jujuy.

El desarrollo del siguiente proyecto de investigación, se organiza en dos capítulos:

Capítulo I: El Problema, incluye la descripción de la problemática planteada, la justificación y mediante la búsqueda de información el marco teórico donde se desarrollará las bases teóricas que sustentan la investigación y se desprenderán la hipótesis principal y las sub hipótesis; como así también la definición conceptual de la variable en estudio, de la cual se establecen los objetivos del mismo.

Capítulo II: Diseño Metodológico, describe la metodología que se empleará para el desarrollo del mismo, el tipo de estudio, la técnica e instrumento a utilizar, la Operacionalización de la variable en estudio y las etapas de recolección, procesamiento, presentación y análisis de la información a recopilar.

Además, se encuentra disponible las referencias bibliográficas consultadas y los anexos que sirven de respaldo al proyecto de investigación.

INDICE

DATOS DE LOS AUTORES.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
PRÓLOGO.....	IV
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	9
JUSTIFICACIÓN.....	9
MARCO TEÓRICO.....	11
HIPÓTESIS.....	18
CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	21
OBJETIVOS.....	22
CAPITULO II DISEÑO METODOLOGICO.....	23
TIPO DE ESTUDIO.....	24
POBLACIÓN Y MUESTRA.....	24
MUESTRA.....	25
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	26
FUENTE.....	27
TÉCNICA.....	27
INSTRUMENTO.....	27
PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	27
PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS.....	28
PLAN DE PRESENTACION DE DATOS.....	29
PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS.....	33
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	34
GRÁFICO DE GANTT.....	35
PRESUPUESTO:.....	36
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	37
ANEXOS.....	41
ANEXO I. NOTA DE AUTORIZACIÓN.....	42
ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	43
ANEXO III. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	44
ANEXO IV. TABLA MAESTRA.....	47
ANEXO V. EJEMPLO SCRIPT.....	48
CITAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	50

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

DE

INVESTIGACIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, el mundo vive un escenario de constantes modificaciones, muchas de ellas dadas por los avances tecnológicos y el desarrollo de la ciencia, así como las reformas económicas, políticas y sociales que repercuten directamente en las personas que viven y trabajan en sociedad.

La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto de trabajo llevan a exigir más del trabajador, haciendo que éste abandone otras áreas de la vida más gratificantes, como el tiempo que se pasa con la familia o el tiempo de recreación con los amigos, las distracciones, el deporte.

Dado que, todas las personas necesitan tiempo, espacio personal y de ocio que se ve disminuido cuando aumentan las exigencias, demandas en el trabajo, la calidad de vida laboral o profesional toma gran importancia en el mundo de hoy y sobre la salud del trabajador. Hablar de un ámbito laboral saludable y gratificante implica hablar de todos aquellos factores del trabajo, que tienen que ver con la satisfacción y el bienestar de los trabajadores y que por ende repercuten en el mejor desempeño de los mismos y la calidad de los servicios prestados.

La proposición del concepto de bienestar en el trabajo abre una nueva perspectiva de averiguación que se apoya en la Psicología Positiva y tiene como foco los aspectos positivos de individuos y organizaciones, que se contrapone a aquel que enfatiza las enfermedades y el mecanismo de enfermarse (Araujo, 2016).

“La satisfacción del empleado influye sobre la del cliente” (a mayor satisfacción laboral mayor percepción de la calidad por parte del usuario) (Dutka, 1994, pp.26-34)

Mientras que el bienestar, desde un enfoque psicológico “trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno” (Fredrickson, 1998). Es decir que, el bienestar laboral, se ve relacionado con la satisfacción

laboral e “implica un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados” Arrogante Maroto (2014 p30).

En función de esto Arrogante Maroto también enuncia que “la calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio profesional del individuo, produce motivación para el trabajo y capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente” (p-125)

Los trabajadores de la salud particularmente las enfermeras, han sido por años proveedoras, de gran parte de los servicios y cuidados de la salud de las personas, sea en instituciones (hospitales- clínicas) o dentro del contexto social y/o familiar (Atención Primaria para la Salud). Hoy, en virtud de su constante formación y dentro de las funciones asignadas, siguen siendo proveedoras de atención de salud y teniendo a su cargo como principal responsabilidad el cuidado y la atención de las necesidades básicas de los pacientes, la familia y la comunidad. Pero, no por eso se debe olvidar que el mismo profesional es una persona con todo lo que eso significa a nivel de la salud física, mental y social.

El contexto hospitalario presenta ciertas particularidades en lo laboral ya que congrega profesionales, saberes, tecnologías e infraestructura diversificada, su configuración social es muy heterogénea y se caracteriza por la división de trabajos, pero a su vez por la interacción de los mismos en sus diferentes disciplinas.

Es en ese contexto el trabajo que desarrolla la enfermera, en actividades como la gerencia del cuidado, (la planificación de las acciones de enfermería, la provisión, previsión de material) y la prestación de la asistencia diferenciada conforme su sector de trabajo, (valoración del paciente, administración de medicamentos, realización de procedimientos, atenciones a los pacientes más graves, cuidados delegados y autónomos) exigen conocimientos específicos y toma de decisiones.

En la mayoría de los países, las enfermeras prestan la mayor parte de los servicios de salud, en algunos casos hasta el 80% de ellos, lo que suele generar efectos negativos en el profesional como por ejemplo, deterioro progresivo de

las condiciones de salud y de trabajo, necesidad de adaptación, cambio de hábitos, alteración del reloj circadiano, desmotivación conflictos de relación con pares, pacientes o gerenciales a raíz de una deficiente organización de Enfermería a nivel institucional y hasta en algunos casos deserción laboral y lo que más grave sería desencanto por la profesión.

Razones por las cuales el quehacer de la Enfermera está sometido a grandes presiones que pueden llevar a que una jornada laboral elegida por vocación, se transforme en una obligación cargada de malestar físico y psíquico, más cuando se debe sumar la responsabilidad de trabajar con seres humanos y brindar la atención directa las 24 horas los 365 días del año, aunado a la presión del tiempo y la premura con que se tiene que actuar.

La motivación, el ámbito laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación, la formación, la ética y el desempeño profesional tienen que ver con el grado de identificación de la Enfermera con las actividades y valores de su profesión, condiciones que reflejan aspectos del bienestar y calidad de vida profesional.

La asistencia de enfermería en las instituciones públicas de Argentina en general presenta circunstancias que afectan directamente sobre el bienestar laboral de los profesionales, tales como la deficiencia de los recursos humanos y materiales, los bajos salarios, la inseguridad y la inestabilidad laboral que, sumadas a las mencionadas anteriormente a nivel mundial, generan insatisfacción, lo que interfiere directamente en la calidad de la asistencia prestada a la población. En este contexto, el bienestar laboral en salud es un tema que viene despertando atención creciente no solo del estado y las instituciones sanitarias, sino también de las mismas enfermeras que pretenden siempre mejorar el cuidado de la salud de los pacientes y también el de ellas mismas.

“El bienestar laboral es un estado pretendido por un grupo de empleados que persiguen una meta en la organización, a través de programas o proyectos, los cuales buscan optimizar las condiciones personales, sociales y familiares mejorando la cotidianidad laboral” (Aguilar 2007).

En la provincia de Jujuy, tanto en el ámbito público como privado, las situaciones destacadas a nivel nacional (recurso humano insuficiente, inestabilidad laboral...) vienen presentándose con mayor frecuencia y relevancia. Se evidencian en la disconformidad manifiesta por las enfermeras, el ausentismo que se refleja en la sobre carga laboral y recargo del profesional y las constantes situaciones conflictivas que se presentan en las diferentes instituciones de salud. Entre las que destaca, por su modernización, su no muy lejana restructuración y su numeroso cuerpo de enfermería, el Hospital Materno Infantil (HMI) Dr. Héctor Quintana, que en su amplia planta física alberga al hospital cabecera de la provincia en pediatría, la maternidad y la neonatología servicios con la mayor capacidad resolutive en el sistema de salud público de la provincia, teniendo en cuenta que es un nosocomio de tercer nivel de complejidad.

El HMI anteriormente era solo una parte del complejo hospitalario que es hoy, centro de referencia, en lo que a pediatría, maternidad y neonatología se refiere, atendiendo pacientes de la provincia de Jujuy, de Salta y de países vecinos. Con nuevas instalaciones que le otorgan una infraestructura de primer nivel y una distribución de todos los servicios con los que cuenta.

El recurso humano, particularmente el de enfermería, como en cualquier hospital de la provincia es el adecuado en cuanto a idoneidad profesional pero insuficiente en número, muchos de los enfermeros/as son personal que trabaja en el régimen de contratados por lo cual la inestabilidad laboral es motivo de preocupación, presenta también la particularidad de ser muy heterogéneo tanto en edad, años de antigüedad, género y formación profesional lo que en algunos casos acarrea diferencias sociales entre ellos, un común de la población de enfermería es que debido a la acuciante situación económica que se vive y la baja remuneración salarial, la mayoría cumple funciones tanto en dependencia del estado como en el sector privado que va en contra de la salud de la enfermera por sobrecarga de tareas, horas de trabajo excesivas, agotamiento, alimentación desequilibrada y estrés.

Dado que cada uno de los servicios del HMI, maternidad, neonatología y pediatría, tiene su propio departamento de supervisión, existe también

dificultades en la comunicación y diferencias en la organización, que se transfiere y manifiesta en molestias entre y cada uno de los planteles de enfermería.

Todas estas situaciones producto de una sentida realidad en la enfermería de Jujuy atentan contra del bienestar y la satisfacción laboral de la enfermera de maternidad del HMI que puede y se refleja en la atención a un particular paciente como la gestante y la puérpera, que por su estado fisiológico y emocional merecen una atención de calidad, por esta razón nos lleva a plantear algunos interrogantes de los que se establecerá relación con los antecedentes consultados.

- ¿Se reconoce la importancia del bienestar laboral en los trabajadores enfermeros?

En cuanto a un estudio realizado en Barcelona por González de Olmedo (2013) “Factores de Bienestar Laboral – Percepción de los trabajadores de mayor edad”, cuyo objetivo fue determinar los factores que, desde la percepción de los propios trabajadores de mayor edad, determinan el bienestar laboral y de continuar laboralmente activos. (...). En la cual concluyo que las situaciones o Factores de Bienestar Laboral no están reconocidos, con este trabajo identifico que hay necesidades de realizar actuaciones que permitan mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores de mayor edad, de acuerdo con los factores identificados, orientadas tanto a establecer los cambios organizativos necesarios, como desarrollo de competencias de afrontamiento individuales y colectivas que permitan una vivencia saludable y satisfactoria de la etapa final de la actividad laboral y transición a la nueva situación de jubilación.

- ¿Cómo perciben las enfermeras/os el nivel de bienestar laboral en cuanto a la remuneración?

Ante este interrogante y considerando que el contexto es un escenario en el que los trabajadores, en este caso las enfermeras, desarrollan gran parte de su vida diaria y en donde los factores propios de las condiciones de trabajo se comportan como determinantes del estado de salud y el bienestar laboral de los profesionales.

Analizando un estudio realizado en Brasil por Castro Alves (2012) “Evaluación del Bienestar Laboral en el trabajo de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Brasil” en donde tuvo por objetivo conocer el nivel de bienestar en el trabajo de profesionales de enfermería que actúan en un hospital universitario e identificar diferencias entre categorías ocupacionales y tipos de contrato de trabajo (...) Cuyos resultados indicaron nivel medio de bienestar en el trabajo y diferencias entre las categorías profesionales y régimen de contratación en cuanto a la satisfacción con salario y promociones, lo que puede reflejar en la calidad del servicio prestado a los pacientes del hospital en donde se hizo el estudio.

- ¿La ausencia del bienestar laboral influye sobre el cuidado enfermero?

Berón, D. & Palma (2012) en su trabajo “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería”. Tiene el objetivo de identificar como influye el bienestar laboral sobre el cuidado realizado en los servicios de maternidad, pediatría, guardia, consultorios externos y traslados, del Hospital Malargüe durante el período de julio del 2010 a julio del 2011, plantea en sus conclusiones que “Los resultados obtenidos confirman lo expuesto en la teoría, ya que si los colaboradores perciben un mal ambiente laboral, su eficiencia y eficacia no corresponderán a lo esperado por la organización” (...) “El ambiente propicio de la Organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) orienta a su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.”

- ¿El bienestar laboral depende del clima organizacional?

Deza (2011) realizó un estudio de investigación “Influencia del clima organizacional en la motivación al Bienestar Laboral de profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge”, teniendo como objetivo: “Determinar la influencia de Bienestar Laboral en el clima organizacional en la motivación de los profesionales de Enfermería del Hospital Universitario de

Bellvitge”. Siendo un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con una muestra de 108 profesionales. La autora concluye que el mantenimiento de la calidad asistencial está vinculado al clima organizacional y este influye sobre el rendimiento de los trabajadores en el ámbito laboral, lo que plantea la importancia que este estudio tiene en la motivación de los profesionales.

La inquietud por este tema, en cuanto a determinar el Bienestar Laboral, contrastando las preguntas planteadas con los datos preexistentes definimos el problema en estudio.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El bienestar de los profesionales de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada. “La calidad total pretende como idea final la satisfacción del cliente y la obtención de beneficios para todos los miembros de la empresa, si tenemos en cuenta que al definir calidad de atención nos referimos a la capacidad de los servicios de dar respuestas aptas, adecuadas y en correspondencia con las expectativas, las necesidades y las demandas de salud.” (Fernández, 2000)

Por lo planteado y como origen del presente proyecto se establece la pregunta problema como:

¿Cuáles son los factores que influyen el bienestar laboral de los enfermeros del Área de Maternidad del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de San Salvador de Jujuy durante los meses de enero a junio del 2019?

JUSTIFICACIÓN

Con las reformas que se llevan a cabo en el sector salud, las expectativas del trabajador y el proceso de cambio, se percibe como amenaza en la estabilidad laboral, aunado al énfasis sobre la atención de calidad que se debe de brindar al usuario, es necesario indagar sobre el bienestar laboral del personal

de enfermería y su relación con las condiciones hospitalarias en las actividades cotidianas.

Es difícil llevar a cabo un proceso de brindar atención con calidad si quienes tienen que brindar ese cuidado carecen de los incentivos y motivación para poder llevarlo a cabo. El personal de enfermería corresponde al mayor porcentaje que labora en una institución hospitalaria y es el responsable directo de proporcionar el cuidado al paciente, esto constituye uno de los indicadores de calidad de vida laboral por lo que se debe poner mayor atención en la satisfacción laboral y en las condiciones de trabajo en las cuales se encuentra inmerso este personal.

Es por ello el bienestar laboral ocupa uno de los principales lugares dentro de las organizaciones ya que es considerada como un elemento fundamental en la productividad de los trabajadores, además que cuenten con las óptimas condiciones de trabajo para que de esta manera se proporcione atención de calidad.

Por su parte también la evidencia empírica observadas de determinados factores psicosociales, estrés, conflictos interpersonales, extensión del horario laboral, mala remuneración salarial entre otras, afectan consistentemente a la enfermera propiciando para esta un bienestar laboral no del todo claro.

Sin embargo, y a pesar de la relevancia del asunto y de la literatura existente, en Jujuy y en el HMI se trata de un tema inédito, lo que afianza la importancia del presente trabajo que pretende llenar un vacío de investigación y alcanzar resultados que sirvan de base para otros trabajos, tomándose como una guía respecto a las variables a considerar en futuros estudios. Además, servirá de utilidad, al mostrar las condiciones de trabajo actuales y poder en ellas realizar un cambio, sobre todo, en aquellas situaciones que atenten contra el bienestar laboral de la enfermera del HMI.

MARCO TEÓRICO

En 1950 la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del trabajo (OIT), definieron los objetivos de la medicina del trabajo, de la siguiente manera: promover y mantener alto grado de “bienestar “físico, mental y social, prevenir todo daño causado a la salud de ellos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos perjudiciales a su salud.

A lo largo de los años, ha sido significativo el número de convenios y de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han sido revisados con gran pertinencia por diferentes organismos internacionales de estados y empresas logrando que entre algunas decisiones recientes del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo han permitido identificar los instrumentos que, en todo o en parte, ya no respondían a las necesidades actuales, y adoptar las medidas correspondientes.

No es el caso del convenio N° 149 sobre el personal de enfermería. En relación a dicho profesional la OIT plantea que la escasez de personal, observada a escala mundial no es un fenómeno nuevo, y que si bien dicho convenio se escribió en los años 1970, su vigencia y reflejo de la realidad sigue mostrando preocupación acerca de la oferta insuficiente y la distribución inadecuada del personal de enfermería en todo el mundo condujo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a elaborar conjuntamente políticas adecuadas sobre el personal de enfermería y sus condiciones de trabajo, como salvaguarda de los profesionales que ejercen su trabajo en el ámbito de la salud asistencial y su contexto laboral. (OIT 2001).

La relación entre unas condiciones de empleo y de trabajo insatisfactorias y la escasez del personal en el ámbito de la enfermería es compleja e influenciada por diferentes situaciones como por ejemplo una mayor morbilidad y mortalidad de los pacientes; más violencia en el lugar de trabajo; menoscabo de la seguridad y la salud del personal en servicio activo; alto grado de insatisfacción laboral intención de abandonar el sector, y emigración de los

trabajadores de la salud desde los países en desarrollo hacia los países desarrollados.

El Convenio núm. 149 reconoce el papel crucial que desempeña el personal de enfermería y otras categorías de trabajadores del ámbito en beneficio de la salud y el bienestar de la población. Establece normas laborales mínimas que hacen hincapié en las particulares condiciones en que se realiza la atención de enfermería. Entre los aspectos contemplados en el Convenio figuran:

- Educación y formación apropiadas al ejercicio de las funciones del personal de enfermería.
- Condiciones de empleo y de trabajos atractivos, incluidas perspectivas de carrera, remuneración y seguridad social.
- Adaptación de las normas que rigen la seguridad y la salud en el trabajo al ejercicio de la enfermería.
- Participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería.
- Consulta al personal de enfermería respecto de sus condiciones de empleo y de trabajo.
- Mecanismos de resolución de conflictos.

Con la misma ideología Cisneros Centeno (2011) (citando a la OIT 2001) ha definido al Bienestar Laboral como la búsqueda de interacciones entre el trabajo, su entorno físico, la satisfacción y las condiciones de la organización por un lado y por el otro las particularidades del trabajador, necesidades, cultura y situación personal y/o todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". La Organización Internacional del Trabajo cuenta con una diversidad de criterios de clasificación de condiciones laborales, que contrasta, con el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas a los ambientes físico, psicológico y social, de la organización y características de las tareas.

- **Entorno físico:** dentro de ello nos referimos a factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir negativamente en la salud. Lo constituye la iluminación, ruido, temperatura, recursos físicos y materiales
- **Condición psicológica:** Cada día se exige del trabajador un esfuerzo físico mayor, por lo que es importante que hagamos referencia la manera de cómo puede afectar el trabajo mentalmente, factores que determinan la condición psicológica como son: Factores externos, aquellos que proceden del trabajo o **Contexto socio-laboral** abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros es decir aquellos que se refieren al trabajo, reparto de tareas entre un número determinado de trabajadores, así como factores internos: son aquellos que afectan al trabajador que se refieren a la **Percepción profesional** representada en las competencias, la motivación y la capacitación continua que la institución ofrece o que el personal logra con el apoyo de esta. Como así también, implica las motivaciones (salariales y premios) las expectativas de carreras o escala laboral dentro del organigrama institucional es decir la jerarquía laboral vida laboral, nivel de aprendizaje, características de la personalidad, nivel de satisfacción, actitud en el trabajo y valores socioculturales.
- **Condición social:** Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Casales (2003) responde al bienestar laboral como la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, que ocurren dentro de la propia organización, este “se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en

cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización”.

Robbins (1994) define que el Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. El bienestar o satisfacción es un concepto evaluativo y trata de responder qué siente el empleado, frente al manejo organizacional, por ejemplo, del conflicto o las prácticas de supervisión

La verdadera razón de ser del Bienestar Laboral en enfermería, es que el bienestar del personal se transfiera a la productividad, programación de las actividades y relaciones interpersonales, para ello es indispensable que las instituciones de salud ofrezcan a este personal “Un conjunto de variables controladas desde los recursos de la empresa que responden a las necesidades de los empleados, y posibilitan la toma de decisiones en torno a sus vidas de trabajo”. (Huerta & Pedraja 2011). Como podría ser el promover el buen trato, acompañamiento y apoyo para el desarrollo profesional, ofrecer un sano ambiente y entorno laboral y constituir una organización equitativa y capaz de reconocer logros, necesidad e importancia de la enfermera en su función autónoma o interdisciplinar.

El trabajo en equipo es prioridad para el cuidado de la salud de los pacientes y la familia, por tanto, del bienestar laboral también depende la integración de las ideas y propuestas que surjan de los empleados, otorgando así, la institución el reconocimiento a sus capacidades y la oportunidad de participar en la toma de decisiones lo cual va a influir directamente en la prosperidad para el personal y para la institución.

Gómez (2016) define que el Bienestar laboral “es un concepto amplio en el que numerosos factores influyen de modo determinante, según la organización y la persona” (...) “La remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, las presiones, la seguridad, higiene y ergonomía

de los ambientes, la tecnología y elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, los hábitos posturales, los tipos de contratación inciertos, la falta de motivación, la tarea en donde el sentido no se percibe o no se comprende, la falta de una evaluación seria de competencias que permita el aprovechamiento de potenciales e intereses de la persona en las tareas diarias y planes de desarrollo”.

Todas estas implicancias laborales impactan positiva o negativamente sobre las enfermeras y si el impacto es negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos tanto en el ánimo como en la salud de las personas. Es decir, en su bienestar, el que puede ser analizado desde:

Los **Factores Personales o Psicológicos**: Las emociones y sentimientos que se generan como resultado de las percepciones laborales, están permeadas por el vínculo que las personas tienen a nivel individual con el trabajo, las percepciones que se comparten de manera grupal y aquellas que son transmitidas por la organización en forma general. La conexión o socialización que hay entre las personas permite que ellos intercambien emociones, necesidades, experiencias, motivaciones y acuerdos de comportamiento o normas de conducta que son útiles para sobrellevar algunas situaciones a las que se ven expuestos los seres humanos en su cotidianidad y más en un contexto organizacional.

Los **Factores Organizacionales**: Son factores influyentes en el bienestar laboral de las enfermeras/os, ya que depende del tipo de organizaciones en donde ellos tienen la posibilidad de trabajar, las situaciones laborales pueden o no presentarse, como en el caso de instituciones de salud del sector público y privado. El modelo de bienestar laboral pretende satisfacer las necesidades de los servidores y trabajadores concebidas en forma integral, teniendo en cuenta aspectos biológicos, psicosociales, espirituales y culturales.

Por lo tanto, el bienestar laboral de los trabajadores dentro de la organización no se encuentra determinado exclusivamente por las actividades que gestiona una empresa para su alcance, sino también por las características individuales de los trabajadores y las percepciones que ellos van creando entorno a la satisfacción laboral propia.

Blanch (2011) define al bienestar laboral como a las condiciones de trabajo que se configuran en relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona. Se basan a las condiciones que refieren al entorno físico y social, a la organización y características de las tareas. Destaca entre sus dimensiones a los factores:

- **Individuales** (organización/persona) relacionado con el Contrato-Ambiente físico.
- **Sociales** (organización/entorno) identificado por el Clima social-Seguridad e higiene.
- **Organizacionales** (organización/método) identificados por la Tarea-Riesgos psicosociales-Proceso-Tiempo.

Estas dimensiones, adquieren grandes importancias en tanto y en cuanto son percibidas y valoradas por cada uno de los trabajadores y el contexto donde se encuentra.

Utilizando los siguientes indicadores para cada dimensión:

Dimensiones	Indicadores
Contrato	Modalidad (precarizado, contratado Permanente) estabilidad, incertidumbre y seguridad, salario, prestaciones sociales y sanitarias etc.
Ambiente físico	Temperatura, humedad, climatización, ventilación calidad del aire, iluminación ruido, limpieza, higiene, equipo, mobiliario, hacinamiento, confortabilidad, señalizaciones, salida de emergencia etc.
Clima social	Compañerismo, calidad de comunicación, y las interacciones verticales u horizontales, cohesión apoyo, espíritu de cooperación o competición, conflictividad, estilo de dirección y gestión de conflictos, participación de tomas de decisiones, justicia percibida para evaluación y promoción, etc.
Seguridad e higiene	Riesgo físico (toxicidad, accidentes, contagio, aseo, protección etc.) dispositivos de observación y prevención de riesgos laborales
Tarea	Demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, carga de trabajo, autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, complejidad etc.
Riesgos psicosociales	Antigüedad, conflicto, sobrecarga o variedad de rol, acoso sexual o moral, violencia ocupacional, distrés y burnout etc.
Proceso	Duración de la actividad (jornada, horario, turno, ritmo, descanso, vacaciones etc.) presión de la agenda, prisa, intensidad, etc.

Herzberg (1971) creador de la Teoría de la motivación o también llamada la Teoría de los factores, señala que “uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos es la motivación, esto ocurre tanto en lo personal, como en lo laboral. Motivar a alguien, en sentido general, no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo.”

La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, de ahí la importancia que los directivos institucionales dominen esto, para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

La Teoría de Motivación-Higiene, elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, determina que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de bienestar, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando él trabajador se sentía bien o cuando se sentía mal. Esta teoría propone la creencia de que los motivadores pueden ser categorizados en dos grupos:

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos**, están relacionados con la insatisfacción, se encuentran en las condiciones o entorno laboral, ya que estas son administradas por la empresa, están generalmente fuera de la toma de decisión de los trabajadores. Los principales factores higiénicos son: el salario, el tipo de dirección que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales, las políticas y directrices de la empresa, el clima organizacional y relaciones interpersonales, los reglamentos internos, el buen nombre y la seguridad personal.
- **Factores motivacionales o factores intrínsecos**, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con las tareas propias del cargo que ejecuta la persona; por tanto, los factores motivacionales están bajo el control de cada individuo. Los factores motivacionales comprenden los sentimientos de crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, necesidades de autorrealización y responsabilidad. Este factor motivacional se basa en retos, creatividad y oportunidades personales, de esta forma la empresa no debe sólo preocuparse por ofrecer un lugar

agradable de trabajo, también debe evitar situaciones de desinterés y apatía.

Para proporcionar motivación en el trabajo Herzberg propone «el enriquecimiento de tareas» el cual consiste en la sustitución de tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal.

El enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación del personal. También aparecen aspectos no deseables como por ejemplo aumento de ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de sus trabajos, sentimiento de explotación.

HIPÓTESIS

En función del marco teórico desarrollado, donde se estableció que en el bienestar laboral de los/as enfermeros/as influyen tanto los factores extrínsecos, es decir aspectos de la organización laboral, del contexto socio-laboral y del entorno físico de la institución donde se encuentra; como de factores intrínsecos, es decir, aspectos de la propia percepción del enfermero sobre su trabajo y desarrollo personal, se pueden establecer para el presente trabajo las siguiente hipótesis principal con sus sub- hipótesis.

HIPÓTESIS PRINCIPAL: Los factores tanto extrínsecos como intrínsecos influyen en el bienestar laboral de los enfermeros.

A partir de la hipótesis principal se desprenden 4 sub- hipótesis relacionadas a los diferentes aspectos que abarcan los factores extrínsecos e intrínsecos:

Relacionadas a los Factores Extrínsecos:

- **Sub- hipótesis 1:** Los aspectos de la organización laboral influyen significativamente en el bienestar laboral de los enfermeros/as.
- **Sub- hipótesis 2:** Los aspectos del contexto socio-laboral influyen significativamente el bienestar laboral de los enfermeros/as.

- **Sub- hipótesis 3:** Las características del entorno físico de la institución influyen significativamente el bienestar laboral de los enfermeros/as.

Relacionadas a los Factores Intrínsecos:

- **Sub- hipótesis4:** Los aspectos de la propia percepción profesional del enfermero influyen significativamente en su bienestar laboral.

Asimismo, de cada sub- hipótesis se desprenden las siguientes predicciones:

SUB HIPÓTESIS 1. Los aspectos de la organización laboral influyen significativamente en el bienestar laboral:

- a) Si la situación de revista es planta permanente, se espera un buen bienestar laboral.
- b) Si se trabaja en la unidad más de 40hs semanales, se espera un mal bienestar laboral.
- c) Si en la unidad de trabajo hay rotación de personal, se espera un buen bienestar laboral.
- d) Si en la unidad de trabajo existe la sobrecarga de pacientes, se espera un mal bienestar laboral.
- e) Si en la unidad de trabajo se realizan tareas desvirtuadas, se espera un mal bienestar laboral.
- f) Si en la unidad de trabajo existen capacitaciones en servicio, se espera que haya un buen bienestar laboral.
- g) Si en la unidad de trabajo existe oportunidad de ascenso se espera que haya un buen bienestar laboral.

SUB HIPÓTESIS 2: Los aspectos del contexto socio-laboral influyen significativamente el bienestar laboral de los enfermeros/as:

- a) Si el Estilo de liderazgo es malo se espera un mal bienestar laboral.
- b) Si existe una buena relación con los jefes, se espera que haya un buen bienestar laboral.
- c) Si la relación con los compañeros es buena, se espera que haya un buen bienestar laboral.

- d) Si existe el trabajo en equipo en la unidad, se espera que haya un buen bienestar laboral.
- e) Si existe colaboración con los compañeros, se espera que haya buen bienestar laboral.
- f) Si en la unidad hay respeto de parte del equipo de trabajo, se espera que haya buen estado laboral.

SUB HIPÓTESIS 3. Las características del entorno físico influyen significativamente el bienestar laboral de los enfermeros/as:

- a) Si la Iluminación es mala se espera una mala percepción del bienestar laboral.
- b) Si el ambiente laboral cuenta con un buen sistema de regulación de la temperatura se espera un buen bienestar laboral.
- c) Si los enfermeros cuentan con el equipamiento necesario para su labor se espera un buen bienestar laboral.
- d) se espera un buen bienestar laboral.
- e) Si la Distribución de los espacios de trabajo está bien realizada se espera un buen bienestar laboral.

SUB HIPÓTESIS 4. Los aspectos de la percepción profesional del enfermero influyen significativamente en su bienestar laboral:

- a) Si el individuo presenta satisfacción por el trabajo se espera un buen bienestar laboral.
- b) Si el individuo siente que hay reconocimiento de sus actividades en la unidad, se espera que hay un buen bienestar laboral.
- c) Si no hay motivación institucional se espera un mal bienestar laboral.
- d) Si hay Igualdad laboral se espera un buen bienestar laboral.
- e) Si tiene un interés por capacitarse se espera un buen bienestar laboral.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE

La convergencia de diferentes autores, en función de establecer la mejor y más clara conceptualización de la variable lleva a definir la variable de estudio como **“Factores que influyen en el bienestar laboral”**.

En este sentido Gómez (2016) establece que *“El Bienestar laboral es un concepto amplio en el que numerosos factores influyen de modo determinante, según la organización y la persona.”* En complemento, Herzberg (1971) manifiesta que *“el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de bienestar”* y este es determinado por:

- ❖ Factores higiénicos o factores extrínsecos.
- ❖ Factores motivacionales o factores intrínsecos.

Con la misma ideología Cisneros Centeno (2011), (citando a la OIT 2001) ha definido al Bienestar Laboral como las *“interacciones entre el trabajo, su entorno físico y las condiciones de la organización por un lado y por el otro las particularidades del trabajador, necesidades, cultura y situación personal (...)”*

Ante el contraste de estos autores, se pueden establecer dos dimensiones y sub- dimensiones, a partir de que el bienestar laboral se encuentra influenciado por:

- ❖ **Factores Extrínsecos:** están relacionados con la insatisfacción, se encuentran en las condiciones o entorno laboral, ya que estas son administradas por la empresa, están generalmente fuera de la toma de decisión de los trabajadores, como ser:
 1. **Organización laboral:** esta comprende, aspectos del puesto y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales estructura formal, el estilo de dirección y rotación del personal.
 2. **Entorno físico:** dentro de ello nos referimos a factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir en la salud. Lo constituye la iluminación, ruido, temperatura, recursos físicos y materiales

3. **Contexto socio-laboral:** Son aquellos que proceden del trabajo abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros, es decir, aquellos que se refieren al trabajo, reparto de tareas entre un número determinado de trabajadores.
- ❖ **Factores Intrínsecos:** están relacionados con la satisfacción en el cargo y con las tareas propias del cargo que ejecuta la persona; por tanto, los factores motivacionales están bajo el control de cada individuo como:
 1. **Percepción profesional del enfermero:** Representado en las competencias, la motivación y la capacitación continua que la institución ofrece o que el personal logra con el apoyo de esta. Como así también, implica las motivaciones (salariales y premios) las expectativas de carreras o escala laboral dentro del organigrama institucional es decir la jerarquía laboral.

OBJETIVOS

GENERAL

- Identificar los factores que influyen el bienestar laboral de los enfermeros del Área de Maternidad del Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de San Salvador de Jujuy durante los meses de enero a junio del 2019.

ESPECÍFICOS

- Determinar cuáles aspectos de la organización laboral influyen significativamente en el bienestar laboral de los enfermeros/as.
- Determinar qué aspectos del contexto socio-laboral influyen significativamente el bienestar laboral de los enfermeros/as.
- Establecer qué características del entorno físico influyen significativamente el bienestar laboral de los enfermeros/as.
- Identificar qué aspectos de la propia percepción profesional del enfermero influyen significativamente en su bienestar laboral.

CAPITULO II

DISEÑO

METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio seleccionado es descriptivo, analítico y transversal

- Se describirán los factores que influyen el bienestar laboral de las/os enfermeras/os de la maternidad del Hospital Materno Infantil de Jujuy.
- Se analizarán los datos obtenidos sobre las variables señaladas para el estudio y se establecerán relaciones funcionales entre las variables.
- Transversal porque los datos serán recogidos haciendo un corte determinado en el tiempo, “enero- junio del 2019”.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La Población: considerada para el presente estudio estará constituida por los profesionales de enfermería que laboran en todos los turnos (mañana, tarde y noche) en los diferentes sectores del Área de Maternidad del Hospital Materno Infantil de San Salvador de Jujuy, de los servicios de: UTI, ALTO RIESGO, UCI, UTPR, PUERPERIO y GUARDIA OBSTETRICA durante el periodo enero- junio 2019. El mismo comprenderá un total de 115 profesionales, estos datos fueron obtenidos de los Departamentos de Enfermería de la institución sanitaria nombrada (agosto 2018). La misma estará caracterizada por profesionales de planta permanente que corresponde al 70% y a personal contratados correspondiente al 30% de la población total.

Además, cumplen con los criterios de inclusión que a continuación se describen:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Profesionales de enfermería operativos del Área de Maternidad del Hospital Materno Infantil, activos durante el periodo de aplicación del cuestionario que aceptaron participar voluntariamente, con la debida firma de consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería con un tiempo de vinculación laboral igual o mayor a seis meses.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Profesionales de enfermería que se encuentren en periodo de vacaciones, licencia o carpeta médica.
- Profesionales de enfermería en carácter de reemplazantes.
- Profesional de Enfermería que al momento de la investigación se encuentre en calidad de Supervisora o Jefa de Servicio.

MUESTRA

Considerando que el universo es finito no se tomará una muestra para dicho estudio ya que se trabajará con toda la población 115 enfermero/as.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
“Factores que influyen el bienestar laboral”.	Factores Extrínsecos	Organización laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Situación de revista ▪ Hs. semanales de trabajo ▪ Rotación de turnos ▪ Sobrecarga de pacientes según servicio ▪ Tareas independientes a la profesión ▪ Capacitación en servicio ▪ Oportunidad de ascenso
		Contexto socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Relación con los jefes ▪ Relación con los pares ▪ Trabajo en equipo ▪ Colaboración con los compañeros ▪ Presencia de respeto
		Entorno físico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iluminación ▪ Temperatura ambiental ▪ Equipamiento ▪ Distribución de los espacios de trabajo
	Factores Intrínsecos	Percepción profesional del enfermero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Reconocimiento laboral ▪ Motivación institucional ▪ Igualdad laboral ▪ Interés por capacitarse

FUENTE, TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

FUENTE

Será primaria ya que la información se recabará mediante el contacto directo con el personal de Enfermería del Área de Maternidad de la institución establecida para dicha investigación.

TÉCNICA

La técnica de recolección de los datos será una entrevista, efectuando idénticas preguntas y en mismo orden a todos los encuestados, la misma permitirá obtener datos válidos y confiables.

INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizará para la recolección de datos será a través de la aplicación de una encuesta compuesto por preguntas con respuestas de tipo cerradas elaboradas por los investigadores, para su confección se tuvo en cuenta los objetivos y las variables en estudio. Previamente se realizó una prueba piloto a cinco (5) enfermeros escogidos al azar del sector de Maternidad del Hospital Materno Infantil que permitirá constatar los criterios de validez y confiabilidad del instrumento.

PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se realizará previa autorización de la jefa del Área Docencia e Investigación del Hospital, mediante nota realizada por los investigadores y una entrevista personal en caso de ser necesaria. (Ver Anexo I).

En primera instancia se entregará el consentimiento informado a los sujetos de investigación (Ver Anexo II), posteriormente se acordará el día y

horario considerando que la información será recolectada de lunes a viernes en horarios de jornada laboral, de los tres turnos establecidos para enfermería. Se hará una explicación clara y comprensible a los entrevistados, donde se explicarán los motivos que se pretende lograr con la información que ellos brindan y se solicitara la firma del consentimiento informado. Se establecerá que el tiempo estipulado para responder el instrumento va a ser de 15 a 20 minutos. Cabe aclarar que al momento de la entrega de los cuestionarios se les explicará la temática de la investigación a realizar.

Los datos serán colectados mediante encuesta con respuesta de tipo cerrada (Ver Anexo III). A partir de la encuesta se obtendrá la percepción de cada enfermero encuestado sobre su propio bienestar laboral y sobre los diferentes aspectos de los factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en su bienestar laboral. La recolección de datos está prevista a concretarse en un periodo de seis semanas.

PLAN DE PROCESAMIENTO DE DATOS

En primer lugar, se procederá a volcar todos los datos obtenidos en el software Excel para generar una tabla maestra (Anexo IV). Dado que las variables evaluadas provienen de las encuestas realizadas a cada individuo las cuatro primeras columnas de la tabla corresponderán a información puntual de cada individuo, siendo identificado cada uno con un número del 1 al 115. Las preguntas realizadas en la encuesta corresponden a diferentes variables, así cada una de las respuestas serán codificadas para cargarlas en la tabla. Aquellas variables cuyas preguntas posean respuestas de tipo SI – NO serán codificadas como 1 y 0, las preguntas con respuesta de tipo Bueno, Malo, Excelente serán codificadas como B-M-E, la pregunta de situación de revista será codificada como Permanente – Contrato y por último la pregunta Horas de trabajo se codificará como 1-2-3 haciendo referencia a las tres posibilidades planteadas en la encuesta: Menos de 40hs, 40hs y Mas de 40hs.

PLAN DE PRESENTACION DE DATOS

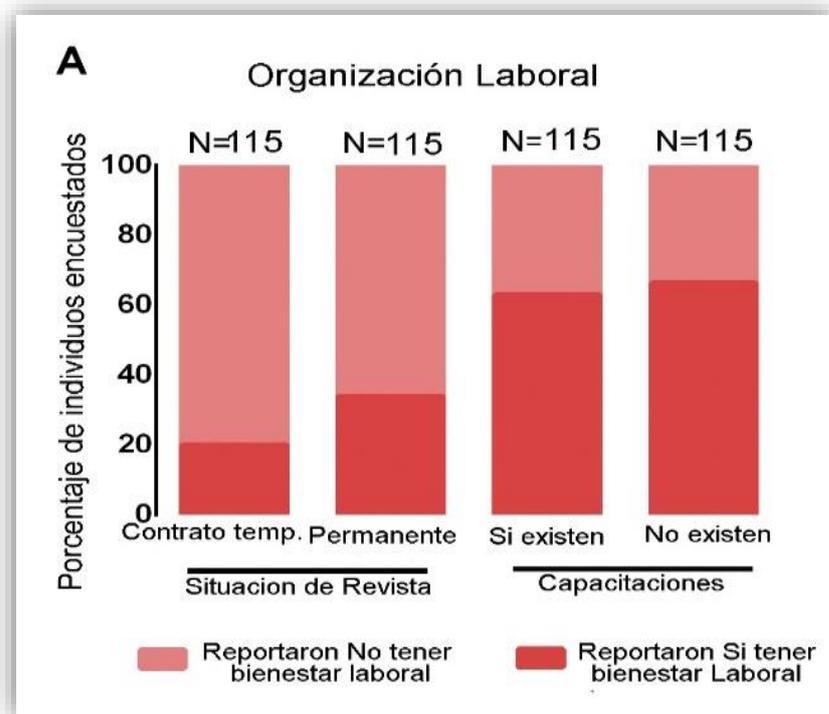
Los resultados de todos los modelos serán presentados como se muestra en la Tabla 1, 2, 3 y 4 para cada uno de los aspectos evaluados, indicando el valor del estimador de cada variable del modelo, el error estándar, el valor de Z y su valor P. Luego de identificar el modelo final en cada aspecto estudiado (Organización laboral, Contexto Socio-laboral, Entorno físico y Percepción profesional de los enfermeros) que defina el bienestar laboral de los enfermeros, se procederá a realizar gráficos para aquellas variables cuyos valores P fueron menores a 0.05, es decir resultaron significativas, los resultados obtenidos en el software GraphPadPrism Versión 6 (Ver ejemplos de Gráficos en los Gráficos 1, 2, 3 y 4). Los gráficos que se proponen son de rápida interpretación visual, donde cada modelo propuesto tendrá su propio color. Se puede observar que en los gráficos se encuentra toda la información necesaria para interpretarlo. Asimismo, fácilmente el lector será capaz de evaluar qué porcentaje de enfermeros encuestados dijeron tener bienestar laboral y de qué manera influyeron las variables estudiadas en tal percepción.

Tabla 1. Ejemplo de presentación de los resultados del modelo para el aspecto Organización laboral.

Variable	Estimador	Error Estándar	Z-Valor	P-valor
Situación de Revista				
Hs Semanales				
Rotación de turnos				
Nº de pacientes				
Sobrecarga de Pacientes				
Tareas desvirtuadas				
Capacitaciones				
Oportunidad de Ascenso				

Fuente: Resultados del Modelo Organización Laboral

Gráfico 1: Representando el caso en que se encuentre que solo las variables situación de revista y capacitaciones resultaron significativas para el modelo del aspecto Organización Laboral.



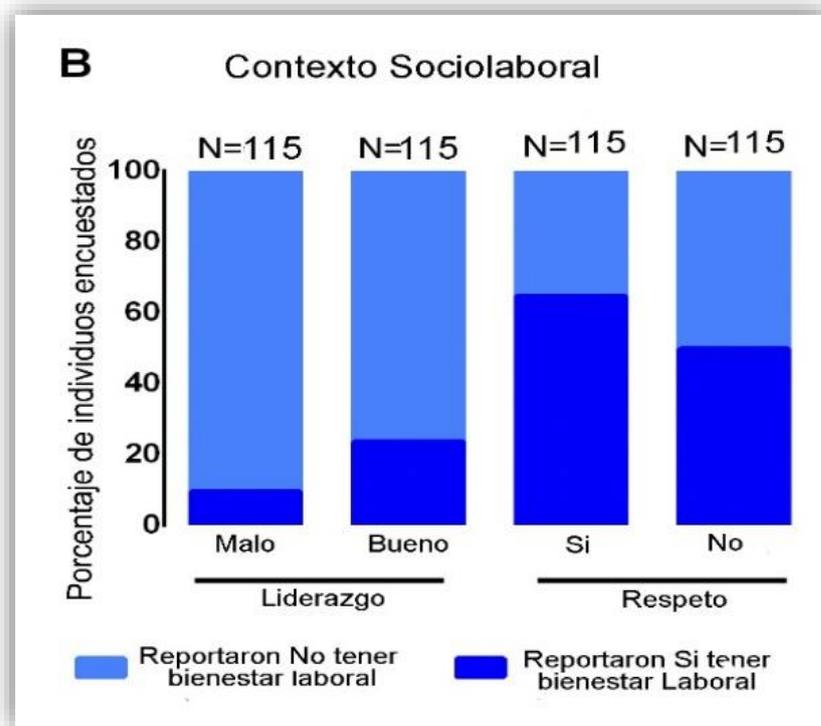
Fuente: Resultados del Modelo Organización Laboral

Tabla 2. Ejemplo de presentación de los resultados del modelo para el Contexto Socio- laboral.

Variable	Estimador	Error Estándar	Z-Valor	P-valor
Liderazgo				
Relación con los jefes				
Relación con los compañeros o pares				
Colaboración				
Trabajo en equipo				
Respeto				

Fuente: Resultados del Modelo Contexto Socio-laboral

Gráfico 2: Representando el caso en que se encuentre que solo las variables Liderazgo y Respeto resultaron significativas para el modelo del aspecto Contexto Socio-laboral.



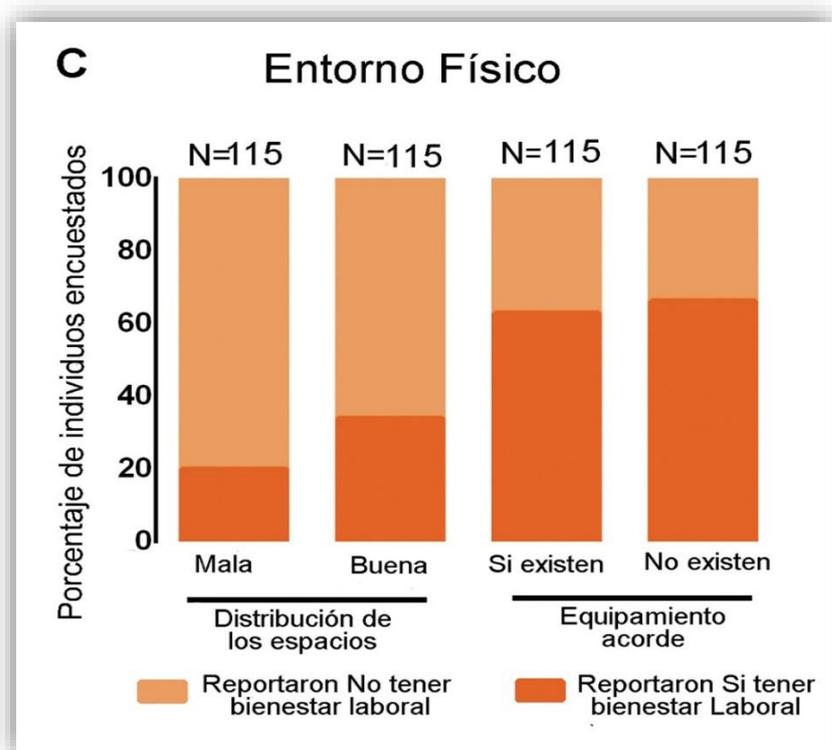
Fuente: Resultados del Modelo Contexto Socio-laboral

Tabla 3. Ejemplo de presentación de los resultados del modelo para el aspecto Entorno Físico.

Variable	Estimador	Error Estándar	Z-Valor	P-valor
Iluminación				
Temperatura				
Equipamiento				
Distribución de los espacios de trabajo				

Fuente: Resultados del Modelo Entorno Físico

Gráfico 3. Representando el caso en que se encuentre que solo las variables distribución de los espacios y Equipamiento resultaron significativas para el modelo del aspecto Entorno Físico.



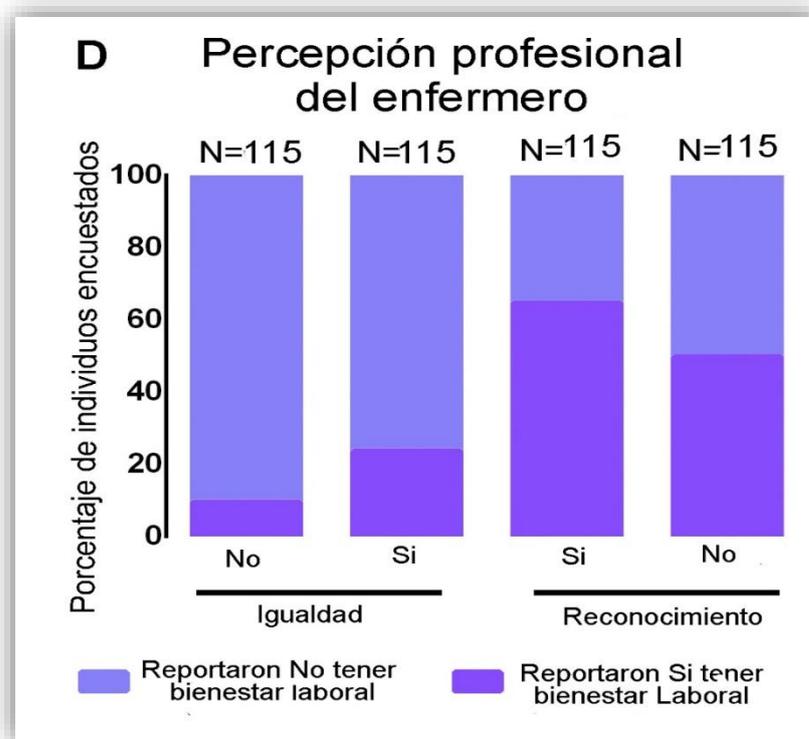
Fuente: Resultados del Modelo Entorno Físico

Tabla 4. Ejemplo de presentación de los resultados del modelo para el aspecto Percepción profesional del enfermero.

Variable	Estimador	Error Estándar	Z-Valor	P-valor
Satisfacción laboral				
Reconocimiento laboral				
Motivación institucional				
Igualdad Laboral				
Interés por capacitarse.				

Fuente: Resultados del Modelo Percepción profesional del enfermero

Gráfico 4. Representando el caso en que se encuentre que solo las variables Igualdad Laboral y Reconocimiento resultaron significativas para el modelo del aspecto Percepción profesional del enfermero.



Fuente: Resultados del Modelo Percepción profesional del enfermero

PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

La tabla maestra (Anexo IV) será transformada a un archivo .csv para poder ser importada y trabajar con el Software R studio Versión 1.0.143.

En nuestro caso la variable respuesta Bienestar laboral consiste en una variable de tipo binomial: Existe Bienestar Laboral Si o No, considerando esto, se procederán a analizar las 4 sub- hipótesis presentadas anteriormente con Modelos Lineales Generalizados con distribución de errores de tipo binomial según Crawley (2007) y Zuur (2009) quedando representadas las hipótesis estadísticas a través de los siguientes modelos:

A. La organización laboral

Bienestar Laboral ~ Situación de revista + Hs. semanales de trabajo + Rotación de turnos + Sobrecarga de pacientes + Presencia de tareas desvirtuadas + Capacitaciones + Oportunidades de ascenso.

Grados de libertad: 107 para el modelo completo 114 para el modelo nulo.

B. Contexto socio-laboral

Bienestar Laboral ~ Liderazgo + Relación con los jefes + Relación con los pares + Trabajo en equipo + Colaboración con los compañeros + Presencia de respeto.

Grados de libertad: 111 para el modelo completo 114 para el modelo nulo.

C. Entorno físico

Bienestar Laboral ~ Iluminación + Temperatura + Equipamiento + Distribución de los espacios.

Grados de libertad: 110 para el modelo completo 114 para el modelo nulo.

D. Percepción profesional del enfermero

Bienestar Laboral ~ Satisfacción laboral + Reconocimiento laboral + Motivación institucional + Igualdad laboral + Interés por capacitarse.

Grados de libertad: 111 para el modelo completo 114 para el modelo nulo.

En cada modelo, se computarán los valores P obtenidos siguiendo el ejemplo de Script presentado en el (Anexo V) (Forstmeier & Schielzeth 2011). Para el caso de los modelos lineares generalizados se estima un parámetro por cada variable que se incluye en el modelo además del parámetro estimado para el intercepto. De tal manera que los grados de libertad para el modelo nulo quedan solo compuestos por el intercepto y para el modelo completo como N° de casos estudiados – N° de parámetros estimados. En este caso en particular el N° de casos estudiados corresponde a los 115 enfermeros que serán encuestados. Para determinar la significancia estadística de cada variable para el modelo final, de cada aspecto estudiado, se considerará un valor α (alpha) significativo cuando $P < 0.05$.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

GRÁFICO DE GANTT

ACTIVIDADES	PERIODO 2019																							
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN DE PROYECTO																								
RECOLECCIÓN DE DATOS																								
PROCESAMIENTO DE DATOS																								
PRESENTACION DE DATOS																								
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS																								
REDACCIÓN DEL INFORME FINAL																								
CORRECCIÓN																								
PUBLICACIÓN																								

PRESUPUESTO

RECURSOS	DETALLE	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
HUMANOS	Investigadoras	2	Sin costo	\$0
MATERIALES	Artículos de librería.	Varios	\$1000	\$1000
	Fotocopias-entrevistas	200	\$2,00	\$400
	Impresiones.	3	\$200	\$600
	Encuadernaciones	3	\$500	\$1500
TÉCNICOS	Computadora	2	\$0	\$0
	Calculadora	1	\$300	\$300
GASTOS VARIOS	Refrigerio	Varios	\$1000	\$1000
	Transporte	Varios	\$1000	\$1000
	Imprevistos	Varios	\$1000	\$1000
TOTAL, PRESUPUESTO				\$6.800

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar, V., Cruz, D. & Jiménez, D. (2007). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de Calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas*. Periodo 1995-2005 en Bogotá D.C. Estado del Arte (Trabajo de Grado). Universidad de La Salle. Bogotá. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>
- Araújo, P. M. & Oliveira A. F. (2006) *Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização*. Rev Horizonte Científico; pp 1-26. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000089&pid=S0104-1169201200040001000008&lng=en
- Arrogante Maroto, O. (2014) *Estudio del Bienestar en Personal Sanitario: Relaciones con Resiliencia, Apoyo Social, Estrés Laboral y Afrontamiento* (2014) (pág. 30)
- Bedoya G. A., Posada I.D, Quintero G. C. & Zea Quintero, J. D. (2016) *Factores Influyentes en el Bienestar de los Individuos en un Contexto Laboral - Medellín Colombia* vol. 9 N° 14. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/File/326978/20784204>
- Berón, D. & Palma, F (2012) *“Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería”*. (Tesis de grado de Licenciatura de Enfermería) Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Blanch, J.M. & Cantera, L. (2011). *La nueva gestión pública de universidades y hospitales*. Schweiger. (Eds.), Oviedo: Ed. Uno. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501010.pdf>

- Briseño, E. & otros. *Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del sector público. (03,04,2005)* Revista electrónica de medicina intensiva. 1-5 pp.
Recuperado de: <https://remi.uninet.edu/2005/04/REMIA030.htm>
- Casales, J. C (2003). *Psicología Social* Editorial Félix Varela. La Habana.
Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>
- Castro Alves, P. (07, 08, 2011). *Evaluación del bienestar en el trabajo entre los profesionales de enfermería de un Hospital Universitario*. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2-8-9 pp. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n4/es_10.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*, (5ta. Edición). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Crawley, M. J. (2007). *The R Book*. John Wiley & Sons Inc., 111 River Street, Hoboken, NJ 07030, USA. Recuperado de [file:///C:/Users/user/Downloads/Crawley%202007.%20The%20R%20Book%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Crawley%202007.%20The%20R%20Book%20(1).pdf)
- Deza, M. (2011). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge*. (Tesis Maestría en gestión de Enfermería). Barcelona, España: Universidad Barcelona Ciencias Médicas. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf
- Díaz Echenique M., Stimolo M. & Caro N, (2010, 03,24) *Satisfacción laboral y Síndrome de desgaste laboral en enfermeros de hospitales Públicos*, Córdoba- Argentina Med Secur Trab; (Consultado 2010-9-15); 56(218):22-38. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original2.pdf>
- Dutka, A. M. (1994) *American Marketing Association para la satisfacción del cliente*. Argentina: Editorial Granica; pp. 26-34.
- Fernández San Martín, M. I., Moinelo Camparro A., Villanueva Guerra, A., Andrade R. C., Rivera Tejido M. & Gómez Ocaña J. M. (2000, 03, 04). *Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid*. et al. Rev. Esp. Salud Pública, vol.74, n.2: pp.00-00. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v74n2/satisfaccion.pdf>

- Forstmeier, W & Schielzeth H. 2011. *Cryptic multiple hypotheses testing in linear models: overestimated effect sizes and the winner's curse*. Behavioral Ecology and Sociobiology, 65(1), pp.47-55
- Fredrickson, B. L. & Levenson, R. W. (1998) *Psicología de las Emociones Positivas: Generalidades y Beneficios*.
- Gallo, CMC. (2014), *Desvelando fatores que afetam a satisfação e a insatisfação o trabalho de uma equipe de enfermagem*. Rio Grande: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem/Fundação Universidade Federal do Rio Grande; pp. 214.
- González Gómez de Olmedo, M. (2013). *Factores de Bienestar Laboral- Percepción de los trabajadores de mayor edad*. (Doctorado en Psicología del aprendizaje humano) Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Herzberg, F. (1971) *Cuadernos de Psicología Social del Trabajo, The Motivation* vol.6, pp.59-78-hygiene theory. In *Work and the nature of man* (4th ed.) (pp.71-91). Cleveland: World Publishing 2003.
- Huerta Riveros, P.C., Pedrajas Rejas, L. M., Contreras Espinoza, S. E. & Almodóvar Martínez, P. (2011, 10, 12) *Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVII, núm. 4, octubre- diciembre, 2011, pp. 658-676 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28022784008.pdf>
- Kast, F. E. & Rosenzweig, J. E. (1987) *Administración en las organizaciones*. Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/Administraci%C3%B3n%20en%20las%20organizaciones.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001) *Condiciones de empleo, vida y trabajo del personal de Enfermería, Convenio 149 y Recomendación 157 de la OIT*. Bogotá D.C.
- Robbins, S (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*, México, Prentice Hall. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Tapia Martínez, H., Ramírez Rodríguez, C. & Islas García, E. (2009). *Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional siglo XXI IMSS. Enfermería Universitaria.* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741831004>

Zuur, A. F., Leno E. N., Walker, N. J., Saveliev, A. A. & Smith, G. (2009) *Mixed Effects Models and Extensions in Ecology with R.* Springer Science Business Media. NY USA. Recuperado de <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxvzKtVVQrkPfNvzpGvltbpTDrJF?projector=1>

ANEXOS

ANEXO I. NOTA DE PEDIDO DE AUTORIZACIÓN A LA JEFA DEL AREA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL “MATERNO INFANTIL”



2018 - *Año del Centenario de la Reforma Universitaria*

Salvador de Jujuy, enero del 2019

AREA DOCENCIA E INVESTIGACION

HOSPITAL MATERNO INFANTIL

DR. HECTOR QUINTANA

DRA. SILVINA AVALOS

PRESENTE:

Quienes suscriben, Javier Daniel y Santillán Cecilia estudiantes de la Licenciatura en Enfermería modalidad distancia de la Universidad Nacional de Córdoba ;tienen el agrado de dirigirse a Usted y por su intermedio a quien corresponda , con el fin de solicitar autorización para la realización de un trabajo de investigación correspondiente a la cátedra de Taller de Trabajo final cuyo tema es *“Factores que influyen en el bienestar de los enfermeros que desempeñan sus funciones en el Área de Maternidad de esta institución.*

Por esta razón se solicita de su autorización y colaboración para poder recabar la información y documentación requerida.

Sin otro particular, y a la espera de una respuesta favorable saludamos a Usted atentamente.

ENF. DANIEL JAVIER

ENF. CECILIA SANTILLAN

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El siguiente estudio de investigación será realizado por alumnos regulares de la Cátedra de Taller de Trabajo Final de la Licenciatura de Enfermería con la Universidad Nacional de Córdoba modalidad distancia, afines de concretar el requisito para obtener el título de grado. Por esta razón se desea indagar sobre los "Factores que influyen en el Bienestar Laboral de los enfermeros del Área Maternidad del Hospital Materno Infantil de San Salvador de Jujuy, enero- junio 2019".

Si Usted accede a participar de este estudio de manera voluntaria, se le solicitará responder una encuesta en modalidad entrevista, con preguntas cerradas. La información que se obtenga será confidencial. Si se le presenta algún interrogante en el transcurso de su participación, las mismas serán resueltas.

Agradecemos su participación y el valioso que pueda brindarnos. Si ha comprendido lo anterior y está de acuerdo en participar le rogamos nos lo indique.

Declaratoria de voluntad:

He leído y se me ha explicado toda la información descripta en este formulario antes de firmarlo, se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada a mis requerimientos. Por lo tanto, accedo a participar como uno de los sujetos del grupo de la población de estudio.

.....

Firma de la participante

.....

Firma del investigador

ANEXO III. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

ENCUESTA

Lea cuidadosamente y marque con una equis (X) la respuesta que considere correcta, en algunas preguntas realizar una calificación del 1 al 10.

Edad: _____ SEXO: F _____ M _____ Servicio de trabajo: _____

Organización laboral

1. ¿Qué situación de revista tiene?

Planta Permanente _____ Contrato temporal _____

2. ¿Cuántas horas semanales trabaja Ud.?

- Menos de 40hs _____
- 40hs _____
- Más de 40hs _____

3. ¿En su lugar de trabajo realizan rotación de turnos, considera a esto necesario para mejorar la calidad de atención de los servicios?

Sí _____ No _____

4. ¿Cuál considera que debería ser la relación numérica enfermero- paciente en su unidad?

5. ¿Cuál es la relación numérica de pacientes, que Ud. tiene en su unidad de trabajo?

6. ¿Es adecuada, de acuerdo al servicio en el que Ud. trabaja?

Sí _____ No _____

6. ¿Dentro de su actividad diaria realiza tareas independientes su competencia profesional?

Sí _____ No _____

7. ¿La institución le provee capacitaciones en servicio?

Sí _____ No _____

8. ¿Ante la implementación de algún protocolo o novedad que mejore la unidad de trabajo, ha recibido capacitación de la institución?

SI ___ NO___ Si la opción es Si, califique del 1-10 _____

9. ¿en su lugar de trabajo presenta oportunidad de ascenso?

Sí ___ No___

Contexto socio-laboral

10. ¿Cómo es el liderazgo de los jefes, que se presenta en su unidad?

Democrático ___ Autocrático ___

11. Ante alguna situación de conflicto interno que se presente en su unidad de trabajo ¿Siente el acompañamiento de su jefe o supervisores para solucionarlo?

Si ___ No ___ A veces ___

12. ¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros de trabajo?

Mala ___ Buena ___ Excelente ___

13. ¿Considera Ud. que, cuando la situación lo amerita, el trabajo en equipo es...?

Malo___ Bueno ___ Excelente ___

14. ¿En su lugar de trabajo, cómo calificaría la colaboración de sus compañeros para sacar adelante el exceso de trabajo?

Inexistente ___ Poca ___ Buena ___ Excelente ___

15. ¿Se encuentra presente el respeto dentro de todo el equipo de salud de la Unidad?

SI ___ NO___ Califique del 1-10 _____

Entorno físico

16. ¿Cómo calificaría la iluminación en su lugar de trabajo para el desempeño de sus tareas?

Pobre ___ Buena ___ Excelente ___

17. ¿En su servicio, la temperatura ambiental es acorde a los espacios y a las actividades que realiza?

Adecuado ___ Inadecuado ___

18. ¿En su lugar de trabajo, existe un equipamiento acorde a sus actividades?

Si ___ No ___ Califique del 1 al 10 ___

19. ¿Considera que la distribución de los espacios en su lugar trabajo es adecuada para poder desenvolverse a gusto?

Sí ___ No ___

Percepción profesional del enfermero

20. ¿Ud. siente satisfacción por su trabajo?

Si ___ No ___ Califique del 1-10: ___

21. ¿Siente reconocimiento de la institución (jefatura) por las tareas que realiza en su lugar de trabajo?

SI ___ NO ___ Califique del 1-10 _____

22. ¿Cómo calificaría la motivación por parte de la institución o sector en el cual trabaja?

Inexistente ___ Poca ___ Buena ___ Excelente ___

23. ¿Considera que hay igualdad laboral para todos los enfermeros donde Ud. trabaja?

Si ___ No ___ A veces _____

24. ¿Está presente en Ud. el interés por capacitarse en temas novedosos en el área donde se desempeña?

SI ___ NO ___ Califique del 1-10 _____

MUCHAS GRACIAS...

ANEXO IV. TABLA MAESTRA

DATOS DE IDENTIFICACION				FACTORES EXTRINSECOS												FACTORES INTRINSECOS										
				ORGANIZACIÓN LABORAL						CONTEXTO SOCIOLABORAL				ENTORNO FISICO		PERCEPCION PROFESIONAL										
INDIVIDUO	EDAD	SEXO	LUGAR DE TRABAJO	S. REVISTA	HS SEMANAL	ROTACION DE TURNO	SOBRECARGA DE PCTES	TAREAS INDEPENDIENTES	CAPACITACIONES	OPORTUNIDAD DE ASCENSO	LIDERAZGO	REL. JEFES	REL. PARES	TRAB. EN EQUIPO	COLABORACION	RESPECTO	ILUMINACION	TEMPERATURA	EQUIPAMIENTO	DISTRIBUCION	SATISFACCION	RECONOCIMIENTO	MOTIVACION	IGUALDAD	INTERES POR CAPACITARSE	
1																										
2																										
3																										
4																										
5																										
6																										
7																										
8																										
9																										
10																										
11																										
12																										
...																										
...																										
115																										

ANEXO V. Ejemplo Script

```
Ls ()
```

```
Rm (list=ls ())
```

```
ls ()
```

```
tabla<-read.csv ("E:/Bienestar Laboral/Tabla ejemplo.csv",  
header=T,sep=";",dec=".")
```

```
tabla
```

```
tabla$Individuo<-as.integer(tabla$Individuo)
```

```
tabla$SL<-as.factor(tabla$SL)
```

```
tabla$HsTR<-as.factor(tabla$HsTR)
```

```
tabla$Rotación<-as.factor(tabla$Rotación)
```

```
tabla$Sobrecarga<-as.factor(tabla$Sobrecarga)
```

```
tabla$Desvirtuadas<-as.factor(tabla$Desvirtuadas)
```

```
tabla$Capacitaciones<-as.factor(tabla$Capacitaciones)
```

```
tabla$Novedades<-as.factor(tabla$Novedades)
```

```
tabla$Ascenso<-as.factor(tabla$Ascenso)
```

```
tabla$Liderazgo<-as.factor(tabla$Liderazgo)
```

```
tabla$RcJ<-as.factor(tabla$RcJ)
```

```
tabla$RCompañeros<-as.factor(tabla$RCompañeros)
```

```
tabla$Equipo<-as.factor(tabla$Equipo)
```

```
tabla$Colaboracion<-as.factor(tabla$Colaboracion)
```

```
tabla$Respeto<-as.factor(tabla$Respeto)
```

```
tabla$Satisfaccion<-as.factor(tabla$Satisfaccion)
```

```
tabla$Reconocimiento<-as.factor(tabla$Reconocimiento)
```

```
tabla$Motivacion<-as.factor(tabla$Motivacion)
```

```
tabla$Igualdad<-as.factor(tabla$Igualdad)
```

```
tabla$Interes<-as.factor(tabla$Interes)
```

```
tabla$Illuminacion<-as.factor(tabla$Illuminacion)
```

```
tabla$Temperatura<-as.factor(tabla$Temperatura)
```

```
tabla$Equipamiento<-as.factor(tabla$Equipamiento)
```

```
tabla$Distribucion<-as.factor(tabla$Distribucion)
```

```
M1<glm (BL~Revista+Hsemanales+Rotacion+Sobrecarga+Desvirtuadas+  
ascenso, data =tabla,family="binomial")
```

```
summary(M1)
```

```
M2<-glm (BL~ Liderazgo+RcJ+RCompañeros+Equipo+Colabracion+Respeto,  
data=tabla,family="binomial")
```

```
summary(M2)
```

```
M3<-glm (BL~Illuminacion+Temperatura+Equipamiento+Distribucion, data =  
tabla, family="binomial")
```

```
summary(M3)
```

```
M4<-glm (BL~SL+ Reconocimiento+ Motivación+ Igualdad+ +Capacitarse,  
data=tabla, family="binomial")
```

```
summary(M4)
```

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araújo, P.M. & Oliveira, A.F. (2006). *Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização*. Revista Horizonte Científico, pp. 1-26. Recuperado de: <http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/3965/2953>
- Dutka, A.M. (1994). American Marketing Association para la satisfacción del cliente. Editorial Granica; pp. 26-34. Argentina.
- Fredrickson, B. L. & Levenson, R. W. (1998). *Psicología de las Emociones Positivas: Generalidades y Beneficios*.
- Arrogante Maroto, O. (2014). *Estudio del Bienestar en Personal Sanitario: Relaciones con Resiliencia, Apoyo Social, Estrés Laboral y Afrontamiento* (pág. 30).
- Aguilar, V. & Cruz, D. (2007). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de Calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995-2005 en Bogotá D.C. Estado del Arte* (Trabajo de Grado). Universidad de La Salle. Bogotá. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>
- Echenique Díaz M. & Stimolo M (2010) *Satisfacción laboral y Síndrome de desgaste laboral en enfermeros de hospitales Públicos, Córdoba-Argentina*. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original2.pdf>
- Briseño, E. & otros. *Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del sector público. (03,04,2005)* Revista electrónica de medicina intensiva. 1-5 pp. Recuperado de: <https://remi.uninet.edu/2005/04/REMIA030.htm>
- González Gómez de Olmedo, M. (2013). *Factores de Bienestar Laboral-Percepción de los trabajadores de mayor edad*. (Doctorado en Psicología del aprendizaje humano) Universidad Autónoma de Barcelona. España.

- Castro Alves, P. (07, 08, 2011). *Evaluación del bienestar en el trabajo entre los profesionales de enfermería de un Hospital Universitario*. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2-8-9 pp. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n4/es_10.pdf
- Berón, D. & Palma, F (2012) “*Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería*”. (Tesis de grado de Licenciatura de Enfermería) Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
- Deza, M. (2011). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge*. (Tesis Maestría en gestión de Enfermería). Barcelona, España: Universidad Barcelona Ciencias Médicas. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf
- Fernández San Martín M. & Gómez Ocaña J. (2000). *Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid*. (2000) Revista. Esp. Salud Pública [online] 2000. vol.74. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272000000200005
- OIT. (2001). *Organización Internacional del Trabajo Condiciones de empleo, vida y trabajo del personal de Enfermería, Convenio 149 y Recomendación 157 de la OIT*. Bogotá D.C. julio 12, 13 y 14 de 2001.
- Cisneros Centeno, C.H. (2011). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario del Hospital Santiago Papasquiari Durango*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma de San Luis. Facultad de Enfermería. Potosí. Recuperado de: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
- Cisneros Centeno, C.H. (2011). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario del Hospital Santiago Papasquiari Durango*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma

- de San Luis. Facultad de Enfermería. Potosí. Recuperado de:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
- Casales, J. C (2003). *Psicología Social* Editorial Félix Varela. La Habana.
Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/curydes/08/errr.htm>
- Robbins, S (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*, México, Prentice Hall. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Huerta Riveros, P. C & Pedrajas Rejas, L. M. (2011). *Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales*. Revista de Ciencias Sociales Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela vol. XVII, núm. 4. pp. 658-676. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=28022784008>
- Gómez, A. B. & Posada Isaza, D. (2016). *Factores Influyentes en el Bienestar de los Individuos en un Contexto Laboral*. Medellín Colombia vol. 9 N° 14. Recuperado de: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326978/20784204>
- Blanch, J.M. & Cantera, L. (2011). La nueva gestión pública de universidades y hospitales. Schweiger. (Eds.), Oviedo: Ed. Uno. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1341/134154501010.pdf>
- Herzberg, F. (1971). *Cuadernos de Psicología Social del Trabajo, The Motivation-* vol.6, pp.59-78 -hygiene theory. Work and the nature of man (4thed.) (pp.71-91).
- Gómez, A. B. & Posada Isaza, D. (2016). *Factores Influyentes en el Bienestar de los Individuos en un Contexto Laboral*. Medellín Colombia vol. 9 N° 14. Recuperado de: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/326978/20784204>
- Herzberg, F. (1971). *Cuadernos de Psicología Social del Trabajo, The Motivation-* vol.6, pp.59-78 -hygiene theory. Work and the nature of man (4thed.) (pp.71-91).

- Cisneros, Centeno, C.H. (2011). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario del Hospital Santiago Papasquiario Durango*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma de San Luis. Facultad de Enfermería. Potosí. Recuperado de: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3020/4/MAE1ASL01101.pdf>
- OIT. (2001). *Organización Internacional del Trabajo Condiciones de empleo, vida y trabajo del personal de Enfermería, Convenio 149 y Recomendación 157 de la OIT*. Bogotá D.C. julio 12, 13 y 14 de 2001.
- Crawley MJ. (2007). *The R Book*. John Wiley & Sons Inc., 111 River Street, Hoboken, NJ 07030, USA. Recuperado de [file:///C:/Users/user/Downloads/Crawley%202007.%20The%20R%20Book%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Crawley%202007.%20The%20R%20Book%20(1).pdf)
- Forstmeier, W. & Schielzeth, H. (2011). Cryptic multiple hypotheses testing in linear models: overestimated effect sizes and the winner's curse. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 65(1), 47-55
- Zuur, A. F., Leno E. N., Walker, N. J., Saveliev, A. A. & Smith, G. (2009) *Mixed Effects Models and Extensions in Ecology with R*. Springer Science Business Media. NY USA. Recuperado de <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxvzKtVVQrkPfNvzpGvltbpTDrJF?projector=1>