

NOMBRE DE ALUMNO (A): SEIDY JAZMÍN RAMÍREZ C.
NOMBRE DEL PROFESOR: MARÍA CECILIA ZAMORANO.
**MATERIA: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS
SERVICIOS DE ENFERMERÍA.**

GRADO: 9° B

Comitán de Domínguez Chiapas 27 de junio del 2022.



QUE ES

- ▶ La motivación constituye un aspecto central en la Gerencia de Enfermería, ya que el enfermero vive diferentes situaciones como el enfrentarse al dolor humano, la muerte y otras eventualidades que puede de alguna u otra manera afectar su impulso para actuar es por ello que se hace necesario mantener un sistema de incentivos y recompensas para estos profesionales a fin de mantenerlos altamente motivados como una manera de contribuir a su bienestar y el de la organización para la pronta recuperación del paciente.

INSATISFACCION LABORAL

- ▶ La insatisfacción de los profesionales se debe a factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, pocas posibilidades de promoción y formación, tensión en las relaciones interpersonales, tareas rutinarias o salarios inadecuados, entre otros
- ▶ La aparición de la desmotivación en el personal de enfermería, manifestaría un desgaste psicofísico, por tanto una disminución en la calidad de atención profesional, lo cual demostraría la insatisfacción de dicho personal.



SATISFACCION LABORAL

- ▶ La satisfacción laboral se concentra, pues, en una percepción subjetiva e individual, en una valoración afectiva de las personas de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de éste
- ▶ La satisfacción laboral ha sido estimada como un factor causal en la calidad de la atención, pues no es probable conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha durante su realización y con los resultados del mismo



ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES

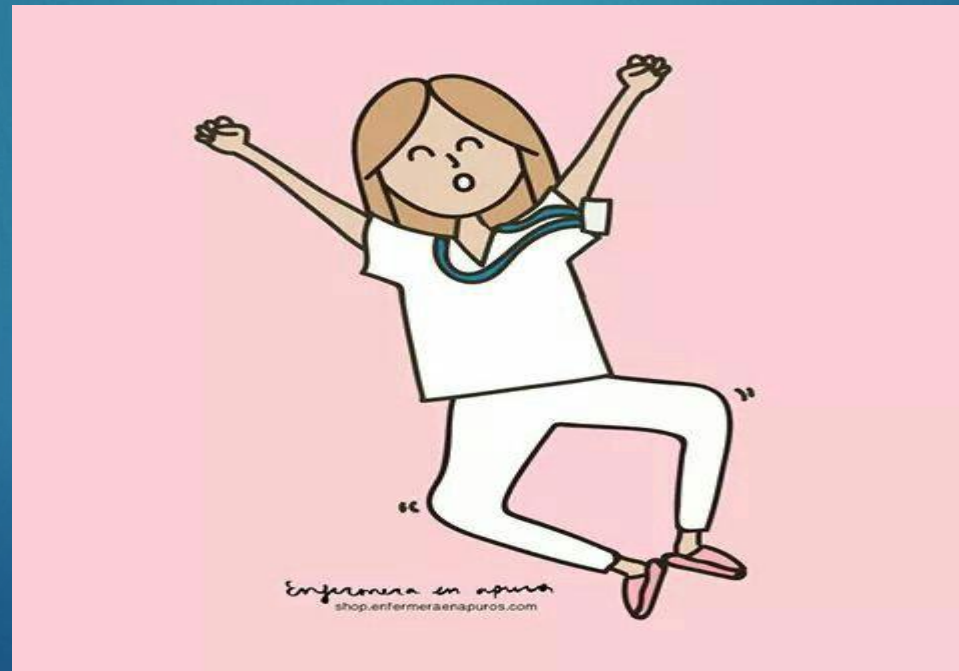
- ▶ **RELACIONES HUMANAS** 1. Ambiente Protector y Comprometido Que el profesional de enfermería se sienta valorado como persona.
- ▶ 2. Compromiso Duradero Los profesionales de enfermería han brindado su vida a la Institución para la cual trabajan, comienzan desde muy jóvenes hasta convertirse en adultos mayores, pasan mas tiempo con sus compañeros de trabajo que con sus vecinos y familiares.
- ▶ 3. Unión: Los integrantes combinan su recurso para apoyarse mutuamente,
- ▶ Crear un Ambiente Amigable: Una atmósfera amigable es una característica distintiva de un buen clima laboral, las interacciones con las demás personas es lo que genera este clima amigable, es decir que se hace obligatorio interactuar con los demás con los compañeros de trabajo, con los gerentes y con los subalternos.



ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES

- ▶ **Crear un Ambiente Amigable** : Una atmósfera amigable es una característica distintiva de un buen clima laboral, las interacciones con las demás personas es lo que genera este clima amigable, es decir que se hace obligatorio interactuar con los demás con los compañeros de trabajo, con los gerentes y con los subalternos.
- ▶ **Escuchar las Ideas y Ponerlas en Practica**
- ▶ **Fomentar la Implementación de Encuesta**, El gerente de enfermería puede implementar una serie de encuesta que permitan que los pacientes valoren el servicio recibido dentro y fuera de la institución

- ▶ Fomentar un Ambiente Flexible, Participativo, Respetuoso , Cuanto más respetado se sienta el profesional de enfermería como miembro del grupo, mayor será la posibilidad de sentirse identificado con la organización



- ▶ Es obvio que disponer de enfermeras y enfermeros motivados y satisfechos con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del cuidado que prestan.



FOTOS DE LAS PRACTICAS

