

## Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel

Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care

Motivação e satisfação da equipe de enfermagem na atenção terciária

**Beatriz Venegas Mera**

ve.venegas@uta.edu.ec

Hospital General Docente Ambato- Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-1270-7113>

**Mery Susana Rodríguez Gamboa**

ms.rodriguez@uta.edu.ec

Hospital General Docente Ambato-Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0003-3444-2934>

**Rosario Elizabeth Abril Beltrán**

re.abril@uta.edu.ec

Hospital General Docente Ambato-Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0003-4294-2218>

**Gloria Teresa Calero Lozada**

gloriatcalero@uta.edu.ec

Hospital General Docente Ambato-Universidad Técnica de Ambato - Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0001-5655-0579>

### RESUMEN

**Introducción:** La motivación y satisfacción laboral son factores que condicionan el accionar del profesional de Enfermería representan una relación directa, por lo cual es necesario que exista un buen ambiente laboral y comunicación para la organización de las funciones asistenciales permitiendo que se cumplan las metas a corto y largo plazo planteadas por el establecimiento de salud. **Objetivo:** Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en la atención de tercer nivel. **Metodología:** La metodología que se utilizó para analizar el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal en los meses de enero - febrero del 2022. **Participantes:** 200 Enfermeras/os que laboran en distintos hospitales de tercer nivel en la ciudad de Quito. **Resultados:** El personal de Enfermería presentó un nivel medio de motivación del 61% y satisfacción laboral del 56%, condicionado a situaciones como la falta de comunicación con el/la líder y equipo de trabajo; y la falta de reconocimiento a su accionar. **Conclusiones:** La motivación es de suma importancia dentro del ámbito laboral de los profesionales de salud que realizan diariamente tareas repetitivas, ya que la monotonía puede convertirse en rutina, conllevando a la pérdida de interés de los trabajadores, es necesario conocer sus distintas habilidades y destrezas que posee cada uno para implementar estrategias acerca de la motivación y así mejorar el desempeño y crecer a nivel profesional y personal, mejorando los niveles de calidad de atención a nivel hospitalario.

**Palabras clave/Descriptores:** Motivación, satisfacción en el trabajo, eficiencia, relaciones laborales, comunicación

### ABSTRACT

**Introduction:** Motivation and job satisfaction are factors that condition the actions of the Nursing professional, they represent a direct relationship, for which it is necessary that there is a good work environment and communication for the organization of care functions, allowing the short-term goals to be met. and long term posed by the health establishment. **Objective:** To identify the motivation and satisfaction presented by the Nursing staff in third level care. **Methodology:** The methodology used to analyze the study was quantitative, descriptive and cross-sectional in the months of January - February 2022. **Participants:** 200 nurses who work in different third-level hospitals in the city of Quito. **Results:** Nursing staff presented an average level of motivation of 61% and job satisfaction of 56%, conditioned to situations such as lack of communication with the leader and work team; and the lack of recognition of their actions. **Conclusions:** Motivation is of the utmost importance within the work environment of health professionals who perform repetitive tasks daily, since monotony can become routine, leading to the loss of interest of workers, it is necessary to know their different abilities and skills. that each one possesses to implement strategies about motivation and thus improve performance and grow professionally and personally, improving the levels of quality of care at the hospital level.

**Keywords:** Motivation, job satisfaction, efficiency, labor relations, communication.

## RESUMO

**Introdução:** A motivação e a satisfação no trabalho são fatores que condicionam as ações do profissional de Enfermagem, representam uma relação direta, para a qual é necessário que haja um bom ambiente de trabalho e comunicação para a organização das funções assistenciais, permitindo os objetivos de curto prazo a serem cumpridas e de longo prazo impostas pelo estabelecimento de saúde. **Objetivo:** Identificar a motivação e satisfação apresentada pela equipe de Enfermagem na atenção de terceiro nível. **Metodologia:** A metodologia utilizada para analisar o estudo foi quantitativa, descritiva e transversal nos meses de janeiro a fevereiro de 2022. **Participantes:** 200 enfermeiros que atuam em diferentes hospitais de terceiro nível da cidade de Quito. **Resultados:** A equipe de enfermagem apresentou um nível médio de motivação de 61% e satisfação no trabalho de 56%, condicionado a situações como falta de comunicação com o líder e equipe de trabalho; e a falta de reconhecimento de suas ações. **Conclusões:** A motivação é de suma importância dentro do ambiente de trabalho dos profissionais de saúde que realizam tarefas repetitivas diariamente, pois a monotonia pode se tornar rotina, levando ao desinteresse dos trabalhadores, é necessário conhecer suas diferentes habilidades e competências, possui para implementar estratégias de motivação e assim melhorar o desempenho e crescer profissional e pessoalmente, melhorando os níveis de qualidade dos cuidados a nível hospitalar.

**Palavras-chave:** Motivação, satisfação no trabalho, eficiência, relações de trabalho, comunicação.

## 1. INTRODUCCIÓN

La motivación y satisfacción influye en el resultado de la evaluación personal dentro de un grupo de trabajo, permitiendo así que una persona se realice dentro de su campo laboral, manteniendo una actitud positiva y satisfactoria en sus actividades cotidianas, es por esto que la motivación representa un factor fundamental para conseguir satisfacción, por lo que es pieza clave en el ambiente laboral, ya que la mayoría del personal de Enfermería encuentra en su trabajo más que una forma de sobrevivir, un factor necesario para su superación personal, lo describen así los miembros del personal de enfermería en instituciones de tercer nivel en el ámbito de salud, con el fin de garantizar una buena relación enfermero-paciente teniendo como consecuencia la superación del profesional de salud.

En la actualidad, la demanda de necesidades de la comunidad exige, que el profesional de Enfermería, se sienta realizado y sea capaz de mejorar sus capacidades y habilidades, puesto que dentro del campo laboral, permite que el profesional, se desempeñe de tal manera que sea capaz de brindar un servicio de calidad en beneficio de la sociedad, por lo tanto las enfermeras/os deben estar alineados con la estrategia y no limitarse con reglas burocráticas, el cual permita proporcionar un servicio de calidad, de esta forma siendo eficiente y eficaz, ya que siempre son evaluados por comportamiento, valores, actitudes y habilidades que demuestran dentro de su área de desempeño. Estos factores son acreditados por las instituciones de tercer nivel para garantizar excelencia, tanto en la satisfacción y motivación personal de Enfermería en sus laborales, demostrando interés y responsabilidad cuando ejecutan cuidados gratos a sus pacientes.

El presente estudio tiene como objetivo identificar el nivel de motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en un hospital de tercer nivel, además de reconocer el nivel de relación que existe entre las mismas.

## 2. FUNDAMENTO TEÓRICO

La motivación es aquella sensación que una persona tiene al desarrollar sus actividades laborales para llegar a un objetivo de satisfacción y dentro del área de salud el personal sanitario lo aplica para satisfacer el propósito que la institución de salud posee, llevándolos a realizar sus labores con responsabilidad, eficacia, eficiencia, calidad y calidez lo cual contribuye positivamente a una adecuada atención y a un buen ambiente laboral, además esto trasciende en su bienestar y calidad de vida.

Para los autores Montes & Díaz (2019), la formación en Enfermería debe tener un enfoque donde sea indispensable el pensamiento crítico y la construcción de conocimientos. Según Bustos (2020), la motivación es una estrategia fundamental para el éxito organizacional, mejora el clima laboral, reduce el ausentismo y aumenta la productividad en sus labores. Según los autores Henríquez, Gongá, Rejas & Monteverde (2020), los empleados son el activo más valioso para el crecimiento y progreso de cualquier organización, por lo tanto, se debe prestar especial atención a su potencial. Burgos (2018), recalca que este es un concepto muy amplio de comprender ya que incluye factores capaces de mantener y dirigir el comportamiento del empleado.

Por otro lado, muy ligada a la motivación se encuentra la satisfacción laboral, la misma que se define como el nivel de gusto o agrado que siente una persona por el trabajo que realiza donde se involucran factores mentales y emocionales. Esta satisfacción se basa en la experiencia y evaluación previa que tiene una persona respecto a su establecimiento de trabajo y las actividades que realiza en él, es así como esta experiencia puede desencadenar una satisfacción positiva o negativa influyendo ampliamente en el desempeño del rol del personal de Enfermería a lo largo de su jornada laboral.

Actualmente, la motivación y la satisfacción laboral mantienen una estrecha relación dentro de todo ámbito laboral como es el caso del personal de Enfermería abarcando cuestiones centrales de los establecimientos de salud, ya que la calidad del trabajo va a depender principalmente de su nivel de motivación, desempeño en sus funciones y el interés por mejorar la salud de sus usuarios para contribuir a un ambiente cálido y propicio en todo momento. Es importante que la relación interpersonal entre todos los miembros de un equipo de trabajo sea positiva para satisfacer las necesidades de los pacientes.

Además, la satisfacción se la considera como uno de los indicadores necesarios para promover la calidad de la atención, ya que los empleados expresarán sus emociones hacia el exterior en dependencia de la situación y condición en las que labore.

De esta manera le podemos mencionar que la motivación es importante en el accionar enfermero, ya que lleva al profesional a cumplir con el objetivo de brindar atención de calidad y eficiente a los pacientes, de igual forma ayuda a fortalecer un desempeño y ambiente laboral armonioso, en el cual el personal trabaja en coordinación para conseguir las metas propuestas por la institución de salud, por lo tanto la motivación hacia el personal requiere un seguimiento continuo siempre tomando en cuenta las habilidades y fortalezas que cada persona posee.

### **3. PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS**

La metodología que se utilizó para el análisis de este estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal (Hernández & Mendoza, 2018). El mismo se llevó a cabo entre los meses de enero y febrero de 2022. El propósito de la realización de esta investigación es establecer los niveles de motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en los diferentes hospitales de tercer nivel, lo cual nos ayudará a identificar los factores que influyen en las variables ya mencionadas.

#### **3.1. Población y muestra**

La población que conforma este estudio es de 200 enfermeras/os, los cuales laboran en los diferentes hospitales de tercer nivel en la ciudad de Quito.

#### **3.2. Procedimiento**

Después de identificar a la población de estudio y a su vez de socializar el objetivo de esta investigación, se incluyó el consentimiento informado que apruebe la participación de forma voluntaria. Esta investigación tiene presente los principios éticos de privacidad, confidencialidad y

respeto hacia el profesional, tomando en cuenta la declaración de Helsinki, que garantiza el bienestar de las personas, mediante la protección de datos y promoviendo la ética de la investigación. La muestra de estudio fue de 200 enfermeras/os que laboran en diferentes hospitales de tercer nivel a los mismos que se les aplicó una encuesta sociodemográfica y dos cuestionarios sobre la motivación y la satisfacción respectivamente de manera online por medio de la plataforma Google Forms.

### 3.3. Instrumento

Por medio de la aplicación de una encuesta sobre el perfil sociodemográfico, el cuestionario sobre motivación de “Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham” (Hernández & Mendoza, 2018) y el cuestionario sobre satisfacción de Sonia Palma Carrillo se dio la recogida de datos. El instrumento de este estudio está compuesto de 3 acápites. El primer acápite permite recolectar datos generales sobre los profesionales de Enfermería a través de 5 preguntas cerradas.

El segundo acápite es un cuestionario que consta de 23 preguntas que hacen referencia a 5 dimensiones sobre la motivación y posibilita conocer el nivel de la misma mediante la siguiente categorización: alto (86-108), medio (70-85) y bajo (20-69). El tercer acápite es un cuestionario conformado por 36 preguntas referentes a 7 dimensiones, el mismo que permite obtener el nivel de satisfacción laboral con la ayuda de esta categorización: alto (139-173), medio (113-138), bajo (33-112). El instrumento está compuesto por un total de 64 preguntas.

## 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis del perfil demográfico de las/os enfermeras/os

En la tabla 1 se evidencia que el 80% del personal de Enfermería son mujeres y el restante son hombres. En cuanto a la edad, el rango que más predomina es de 31 a 40 años además los años de antigüedad en el establecimiento de salud de mayor prevalencia son de 4 a 6 años. En lo que tiene que ver con nivel de educación el 60% presenta un título de tercer nivel. En el caso de los servicios el 30% de los profesionales se encuentra en hospitalización lo que quiere decir que la mayor parte del personal labora en este servicio. Respecto al turno se observa que el 38% trabaja en la jornada vespertina.

**Tabla 1.**

*Perfil sociodemográfico del personal de Enfermería*

|      | Variables  | Frecuencia | Porcentaje |
|------|------------|------------|------------|
| Sexo | Femenino   | 160        | 80%        |
|      | Masculino  | 40         | 20%        |
|      | Total      | 200        | 100%       |
| Edad | 25-30 años | 50         | 25%        |
|      | 31-40 años | 90         | 45%        |
|      | 41-50 años | 60         | 30%        |

|  |  |     |      |
|--|--|-----|------|
|  | Total                                  | 200 | 100% |
| <b>Nivel de educación</b>                        | Tecnologado                            | 30  | 15%  |
|  | Título de tercer nivel                 | 120 | 60%  |
|  | Título de cuarto nivel                 | 50  | 25%  |
|  | Total                                  | 200 | 100% |
| <b>Antigüedad en el establecimiento de salud</b> | 1-3 años                               | 46  | 23%  |
|  | 4-6 años                               | 102 | 51%  |
|  | 6-8 años                               | 52  | 26%  |
|  | Total                                  | 200 | 100% |
| <b>Servicio</b>                                  | Emergencia                             | 24  | 12%  |
|  | Unidad de cuidados intensivos          | 10  | 5%   |
|  | Hospitalización                        | 60  | 30%  |
|  | Unidad de cuidados intensivos neonatal | 12  | 6%   |
|  | Centro Quirúrgico                      | 18  | 9%   |
|  | Neonatología                           | 26  | 13%  |
|  | Ginecobstetricia                       | 24  | 12%  |
|  | Pediatría                              | 26  | 13%  |
|  | Total                                  | 200 | 100% |
| <b>Turno</b>                                     | Mañana                                 | 64  | 32%  |
|  | Tarde                                  | 76  | 38%  |
|  | Noche                                  | 60  | 30%  |
|  | Total                                  | 200 | 100% |

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Autores (2022)

#### 4.2 Análisis del nivel de motivación y satisfacción en el personal de Enfermería

En la tabla 2 se evidencia que el personal de Enfermería participante tiene un nivel medio de motivación con el 61% así mismo en la satisfacción se obtuvo un nivel medio con el 56% de la población.

**Tabla 2.**

*Nivel de motivación y satisfacción en el personal de Enfermería*

| Variable              | Escala | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|--------|------------|------------|
| Nivel de motivación   | Bajo   | 60         | 30%        |
|                       | Medio  | 122        | 61%        |
|                       | Alto   | 18         | 9%         |
| Nivel de satisfacción | Bajo   | 38         | 19%        |
|                       | Medio  | 112        | 56%        |
|                       | Alto   | 50         | 25%        |

**Fuente:** Cuestionario de “Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham” y Cuestionario de Sonia Palma Carrillo

**Elaborado por:** Autores (2022)

#### 4.3 Análisis de la relación entre la motivación y satisfacción en el personal de Enfermería

En la tabla 3 se demuestra que los resultados tienen similitud es decir que el grado de motivación del personal de Enfermería será igual a su grado de satisfacción lo que a su vez representa un mejor accionar enfermero respecto a la eficiencia y productividad.

**Tabla 3**

*Relación entre la motivación y satisfacción en el personal de Enfermería*

| Satisfacción | Alta | Media | Baja | Total |
|--------------|------|-------|------|-------|
| Motivación   |      |       |      |       |
| Alta         | 10   | 6     | 2    | 18    |
| Media        | 34   | 76    | 12   | 122   |
| Baja         | 6    | 30    | 24   | 60    |
| Total        | 50   | 112   | 38   | 200%  |

**Elaborado por:** Autores (2022)

#### 4.4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación estrecha entre la motivación y la satisfacción laboral donde la motivación tiene un nivel medio, es decir los profesionales tienen sentimientos medianamente positivos respecto a su trabajo y los factores de mayor influencia son el ambiente laboral, salario y la comunicación asimismo se evidenció un nivel medio de satisfacción laboral siendo la realización personal y la importancia de su accionar los factores más influyentes, mientras que con el estudio de Pebes, Uribe & Loyola (2019) realizado en el Hospital Regional de Inca donde el 50% y el 62,5% de los profesionales participantes reflejan una motivación y satisfacción media respectivamente siendo los porcentajes más elevados dentro de su escala.

Por otro lado, existen factores que tienen gran influencia a la hora de establecer que le otorga motivación y satisfacción al personal de Enfermería es así que en el estudio de Arboleda & Cardona (2018), concluyó que los factores que brindaban mayor motivación eran el ambiente laboral, la remuneración y el cargo por lo que concordamos con dicha información pues una correcta estructura organizacional permite mejores interrelaciones con los miembros de un equipo fomentando un buen ambiente laboral y a su vez evita conflictos internos y desgaste emocional del personal en situaciones no beneficiosas para los propósitos del establecimiento donde laboran (Quintana, et al., 2020).

Además, se pone de manifiesto que la realización personal y la importancia de las tareas que se realizan diariamente son cruciales en el nivel de motivación, este hallazgo tiene similitud con el estudio de Días, Trindade et al. (2017), donde el reconocimiento del trabajo realizado aumenta su nivel de motivación incrementando el nivel de confianza propio y productividad. Sin embargo, en el estudio realizado, parte del personal no encontró motivación por el líder del servicio debido a la falta de comunicación o porque no existe una relación laboral de calidad lo cual perjudica sus niveles de motivación y satisfacción. Igualmente, Montesca & Díaz (2019), manifestaron en su estudio que parte de sus participantes se sentían insatisfechos laboralmente por falta de reconocimiento a su accionar, el ambiente tenso entre miembros del equipo de trabajo y la carencia de promoción a actividades de mayor importancia.

Por otra parte, Henríquez, Gongá, Rejas & Monteverde (2020), los empleados son el activo más valioso para el crecimiento y progreso de cualquier organización, por lo tanto, se debe prestar especial atención a su potencial. Para Burgos (2018), a medida que se ha introducido una

perspectiva más humana en el entorno organizacional, las personas se han convertido en el foco principal del desempeño organizacional, la motivación es un concepto muy amplio, en el ambiente de trabajo incluye todos los factores capaces de causar, mantener y dirigir el comportamiento del empleado hacia una meta.

Las autoras Duche & Rivera (2019), mostraron resultados semejantes en un estudio realizado un Hospital en Perú, donde participaron 83 enfermeras, las participantes de entre 25 y 65 años, donde el 90% presenta un nivel alto de satisfacción que se relaciona con el desarrollo personal y con el desempeño de tareas. En el estudio de Holguín & Contreras (2020) el 86,7% de los trabajadores con menos de 3 años de servicio mostraron un mayor grado de satisfacción media-alta, comparado con el 68 % obtenido en el grupo que laboraba entre 4 a 6 años.

Para los autores Merino, Carrera, Roca, Moro, Martínez & Fiki (2017), en un Hospital Vasco de España, se analizó a 200 trabajadores de salud, de los cuales 150 eran enfermeras. La edad media de los encuestados fue de 47,2 años. Se obtuvieron los siguientes resultados, el personal mostró una satisfacción laboral media alta fue de 7,21 y la seguridad percibida fue de 7,48. Se relacionada con el ambiente y las condiciones en las que laboraban, dependía también del estado y situación emocional del/de la profesional, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y la organización.

De igual manera, coincidimos que la satisfacción laboral da resultados positivos a la hora de realizar sus actividades así menciona Pizarro, et, al, (2019), la motivación en un profesional lo conduce a sentirse mejor en su puesto de trabajo progresando de forma eficaz. Según Brancamonte, et, al, (2022), un líder en Enfermería con motivación toma mejores decisiones que llevan a cumplir los objetivos del establecimiento los cuales son una atención con calidad y calidez. Así mismo la satisfacción en el personal enfermero direcciona a mantener un clima organizacional óptimo (Martinez, 2022; Hernández, et al., 2020) en el cual la productividad al efectuar procedimientos que otorgue a los usuarios cuidado sublimes y de alta calidad en la cual se ve reflejado una buena relación enfermero-paciente (Araya, 2019; Nava, Brito, et, al, 2019).

Asimismo, para tener un grado óptimo de satisfacción y motivación en el personal de Enfermería dependerá mucho del pensamiento que tengan sobre el ambiente laboral, pues como lo expone Sánchez & Núñez (2020); Romani, Ferrer & Arriola (2018), hay una relación directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Además, concordamos que a pesar de que existe una motivación media con tendencia alta en el personal de Enfermería existen profesionales que no concuerdan con esto como lo expresa Pérez, González, Castañón & Morales (2017). Es por esto necesario establecer medidas que ayuden a resolver estos problemas, así lo menciona Triviño & García & García (2017) es necesario tener un pacto sobre la situación actual de la institución y las necesidades que se presenta para poder tener un mejor ambiente de trabajo.

Por último, según Marín, Álvarez & Valenzuela (2017) el personal de Enfermería se desempeña en ámbitos complejos como cuidados intensivos donde viven de cerca el dolor y el sufrimiento, también la falta de equipos y material, una mala entrega de turno por parte de los compañeros o sobrecarga de trabajo, mala comunicación con el jefe de Enfermería puede llevar a malas relaciones con entre compañeros y por ende causar insatisfacción laboral. Entonces podemos decir que es fundamental brindar ayuda psicológica al personal que trabaja en áreas críticas esto ayudaría a crear motivación para realizar el trabajo de mejor manera (Soto, Araya & Muñoz, 2017; Orgambidez & Borrego, 2020).

## 5. CONCLUSIÓN

El personal de Enfermería que realiza labores asistenciales en los hospitales de tercer nivel presentó un nivel medio de motivación y satisfacción, además encontramos que la relación es directamente proporcional y estrecha entre la motivación y la satisfacción. Según Marín & Placencia (2017) la motivación constituye un conjunto de acciones que activan y promueven a realizar acciones, es decir que el personal de salud se encuentre predispuesto: física, mental, anímica y psicológicamente para desempeñar sus actividades de: promoción de hábitos saludables, prevención de enfermedades, favorecer a la recuperación del usuario. Cabe recalcar que un profesional motivado tiene la predisposición para desempeñar su labor, de tal forma que la atención y los cuidados brindados a los usuarios serán de la manera más cordial y empática provocando un cierto grado de satisfacción laboral y profesional, los indicadores obtenidos de la motivación laboral son condiciones propias del ambiente físico los cuales en cierta manera ayudarán a optar por un mejor ambiente laboral más óptimo y placentero para todos los trabajadores del área de la salud.

A futuro esta investigación contribuirá a que los establecimientos de salud de tercer nivel implementen estrategias dinámicas como charlas y talleres en favor de mantener y mejorar la motivación de los profesionales de salud. Asimismo, estas estrategias posibilitan un cuidado holístico de los miembros del equipo de trabajo preservando un nivel adecuado en su esfera biopsicosocial.

## REFERENCIAS

- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., Monteverde, A. Satisfacción y motivación laboral en profesionales obstétricos de un hospital chileno. (2020). *Medwave*.20(4),75-86. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Rev. Méd Risaralda*, 25 (2), 86-9185. <https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
- Burgos, M. Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. (2018). *Consensus* 2(2),21-42. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Bustos, B., & Hernández, Clara. (2020). Plan de mejora para disminuir el ausentismo del personal de enfermería en un Hospital de pediatría. *Universidad autónoma del estado de Morelos*, 8-76. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2276/BEBUOS01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bracamonte, L., & Gonzalez, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara*, 7(265), 2469- 0783. <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/465>
- Días, C., Teixeira, A., Oroski, G., Conceição, M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo.(2017). *Enferm. glob.* 16(47),193-239. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>
- Duche, A., & Rivera G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18 (54), 353-373. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, E., & Medina, X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 28 (1), 37-48. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- Holguin, Y., & Contreras C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20 (2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Marín, M., Álvarez, C., & Valenzuela, J. (2017). Percepción de la atención de enfermería y satisfacción laboral en un Hospital de Seguridad Social. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 6 (11), 2395-7972. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/119/643>
- Marín, S. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*. 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/HORIZMED.2017.V17N4.08>
- Martínez, S., & González, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 0(38). <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
- Merino, M., Carrera, F., et al. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 32 (4), 352-361. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Mendoza A, & Uribe C. (2019). Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Regional de ICA *Revista Enfermería Vanguardista*,7(1):13-22 <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195>
- Montes, M., & Diaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(2), 7-16. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Nava, M., Brito, J., Contreras, M., & Patlán, J. (2019) Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*, 3(1), 0823-9823. [https://www.researchgate.net/publication/333609709\\_ENTUSIASMO\\_Y\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_EN\\_PERSONAL\\_DE\\_SALUD\\_DE\\_BAJA\\_CALIFORNIA\\_MEXICO](https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO)
- Orgambidez, R. & Borrego, A. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225 <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.16.4.260771>
- Pebes, A., Uribe, C., & Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Rev. enferm. vanguard*, 7(1):13-22. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GwqGwULfJgJ:https://revstas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186+&cd=1&hl=es-419&ct=cln&gl=ec>
- Pérez, M., Gonzales, P., Castañón, I., & Morales, K. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud*, 1(1), 23-29. [https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Tecnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria/vol1num1/Revista\\_de\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria\\_y\\_Salud\\_V1\\_N1\\_4.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf)
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24( 87), 1315-9984. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Pozos, B., Plascencia, A., Preciado, M., Rayas, K., & Acosta, M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investigación*, 18(115), 2-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
- Pujol C & Dabos G. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Red de Revistas Científicas*, 34(146):3-18 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152/145>
- Sánchez, J., & Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores -red de salud Chota, 2017. *Rev. Recién*, 9(2), 2071- 5080. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27/26>
- Soto, F., Barrios, A. & Molina, M. (2017) Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. *Ciencia y enfermería*, 23(3), 99-111 <https://doi.org/10.4067/S0717-95532017000300099>
- Triviño, M., García, J., & García, P. (2017). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista salud, historia y sanidad on-line*, 12(3), 65-76. <http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/256/247>
- Quintana, D., Tarqui, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. (2020) *Arch Med (Ma-nizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### Consentimiento informado aplicado al personal de Enfermería

Consentimiento Informado para Participantes en la Investigación sobre el nivel de motivación y satisfacción que presenta el personal de enfermería en un hospital de tercer nivel sobre el nivel de motivación y satisfacción.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La meta de este estudio es: Identificar el nivel de motivación y satisfacción que presenta el personal de enfermería en un hospital de tercer nivel

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta sociodemográfica y dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por los estudiantes Erika Aucanshala, Christian Chicaiza, Joselyn Cruz, Bryan Gavilanez, Madeline González, Sofia Lalama, Jessica Núñez y Alicia Vargas. He sido informado (a) de la meta de este estudio.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante      Firma del Participante      Fecha (En letra de imprenta)

### ANEXO N° 2

#### Encuesta para la recolección de datos sociodemográficos

##### Sexo:

- F
- M

##### Edad:

- 25-30 años
- 31-40 años
- 41-50 años

##### Antigüedad en el establecimiento de salud:

- 1-3 años
- 4-6 años
- 6-8 años

##### Servicio:

- Emergencia
- Unidad de cuidados intensivos
- Hospitalización
- Unidad de cuidados intensivos neonatal
- Centro Quirúrgico
- Neonatología
- Ginecobstetricia
- Pediatría

##### Turno:

- Mañana
- Tarde
- Noche

**ANEXO N° 3**

**Cuestionario de “Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham”**

|   | Siempre | Casi siempre | A veces | Pocas veces | Nunca |
|---|---------|--------------|---------|-------------|-------|
| 1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.                                   |         |              |         |             |       |
| 2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades                |         |              |         |             |       |
| 3. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables            |         |              |         |             |       |
| 4. Lo que realizó afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes  |         |              |         |             |       |
| 5. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando                                 |         |              |         |             |       |
| 6. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando   |         |              |         |             |       |
| 7. Realizó contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.  |         |              |         |             |       |
| 8. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo   |         |              |         |             |       |
| 9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo   |         |              |         |             |       |
| 10.El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuán bien lo estoy realizando                       |         |              |         |             |       |
| 11.El trabajo es bastante simple y repetitivo   |         |              |         |             |       |
| 12.Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuán bien estoy realizando mi trabajo          |         |              |         |             |       |
| 13.Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes  |         |              |         |             |       |
| 14.Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes   |         |              |         |             |       |
| 15.Los supervisores nos hacen saber cuán bien ellos piensan que lo estoy haciendo.  |         |              |         |             |       |
| 16.Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno. |         |              |         |             |       |
| 17.Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.   |         |              |         |             |       |
| 18.La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.  |         |              |         |             |       |
| 19.Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.                                |         |              |         |             |       |
| 20.Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.  |         |              |         |             |       |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 21.Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.                  |  |  |  |  |  |
| 22.Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece. |  |  |  |  |  |
| 23.Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo                               |  |  |  |  |  |

#### ANEXO N° 4

#### Cuestionario de Sonia Palma Carrillo

|   | Totalmente de Acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En Desacuerdo | Totalmente en Desacuerdo |
|---|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. |                       |            |          |               |                          |
| 2. Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.                            |                       |            |          |               |                          |
| 3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.       |                       |            |          |               |                          |
| 4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                          |                       |            |          |               |                          |
| 5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                               |                       |            |          |               |                          |
| 6. La enfermera jefa es comprensivo (a).  |                       |            |          |               |                          |
| 7. Me siento mal con lo que gano  |                       |            |          |               |                          |
| 8. Siento que doy más de lo recibo de la institución.                                     |                       |            |          |               |                          |
| 9. Me agrada trabajar con mis compañeros.   |                       |            |          |               |                          |
| 10.Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.                                     |                       |            |          |               |                          |
| 11.Me siento realmente útil con la labor que realizo                                      |                       |            |          |               |                          |
| 12.Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.   |                       |            |          |               |                          |
| 13.El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación etc)               |                       |            |          |               |                          |
| 14.Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.                                  |                       |            |          |               |                          |
| 15.La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                       |                       |            |          |               |                          |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.                                    |  |  |  |  |  |
| 17. Me disgusta mi horario.   |  |  |  |  |  |
| 18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.                                     |  |  |  |  |  |
| 20. Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo                              |  |  |  |  |  |
| 21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.                              |  |  |  |  |  |
| 22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                              |  |  |  |  |  |
| 23. El horario de trabajo me resulta incomodo.  |  |  |  |  |  |
| 24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo                           |  |  |  |  |  |
| 25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.                                       |  |  |  |  |  |
| 26. Mi trabajo me aburre.   |  |  |  |  |  |
| 27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.  |  |  |  |  |  |
| 28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.   |  |  |  |  |  |
| 29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.   |  |  |  |  |  |
| 30. Me gusta el trabajo que realizo   |  |  |  |  |  |
| 31. No me siento a gusto con la enfermera jefe  |  |  |  |  |  |
| 32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles) |  |  |  |  |  |
| 33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.                               |  |  |  |  |  |
| 34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo  |  |  |  |  |  |
| 35. Me siento complacido con la actividad que realizo.  |  |  |  |  |  |
| 36. La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.                                      |  |  |  |  |  |