



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA

**Relación entre motivación y satisfacción laboral según sexo, edad,
nivel de formación y antigüedad en el servicio del personal de
enfermería de un área crítica**

Asignatura: Taller de Investigación

Docente: Prof. Pérez Luciana

Autor: Aranda, Silvina

Directores: Cabrera, Ángel

Gentiletti, Sandra

Delacroix, María Eugenia

Rosario, 06 de noviembre de 2024

Agradecimientos:

Quiero expresar un sincero agradecimiento a todas las personas que han hecho posible este proyecto de investigación.

En primer lugar, se reconoce la valiosa orientación y apoyo constante brindados por la profesora de comisión, Lic. Luciana Pérez, y los directores Ángel Cabrera; María Eugenia Delacroix y Sandra Gentilietti.

Asimismo, se agradece al Departamento de Enfermería, a Supervisoras y a la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Público de Rosario, quienes facilitaron la realización del proyecto en su ámbito y proporcionaron información esencial.

De manera especial, se destaca el apoyo incondicional de mi familia, cuya paciencia y motivación han sido fundamentales a lo largo de este proceso. Su aliento ha constituido una fuente constante de inspiración.

Este proyecto de investigación es resultado del esfuerzo conjunto y la dedicación de todas estas personas.

Resumen:

En un entorno sanitario complejo, la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería se identifican como elementos clave que influyen tanto en la experiencia del paciente como en el funcionamiento eficiente de los centros sanitarios. Por ello, el estudio se enfocará en determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, considerando variables como el sexo, edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio, del personal de enfermería de una Unidad de Terapia Intensiva (UTI) de un Hospital Público de la Ciudad de Rosario, durante el primer trimestre del año 2025.

La metodología adoptará un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio será observacional, de alcance descriptivo, prospectivo y transversal. Para la recolección de los datos se utilizarán encuestas estructuradas, incluyendo el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá & Peiro (1989) y la Escala de Motivación Laboral Steers–Braunstein, validada por Palma Carrillo (1999). Estas herramientas se aplicarán a la población total de 58 enfermeros que se desempeñan en la UTI. El análisis de datos se basará en estadísticas descriptivas. Se planificará un análisis univariado, bivariado y multivariado para describir las puntuaciones obtenidas de cada una y evaluar las relaciones y tendencias entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Motivación, Satisfacción laboral, Personal de enfermería, Área Crítica.

Índice General

Agradecimientos	2
Resumen y Palabras clave	3
Índice General	4
Introducción	5
Estado del arte	5
Justificación y Planteamiento del problema en estudio	11
Hipótesis y objetivos	12
Marco Teórico	13
Material y Métodos	26
Tipo de estudio	26
Sitio y Contexto de la investigación	26
Población y Muestra	29
Técnica e Instrumentos de recolección de datos	30
Consideraciones Bioéticas	33
Plan de Análisis	35
Cronograma de actividades y plan de Trabajo	37
Referencias bibliográficas	39
Anexos	
I. Aval Institucional	44
II. Operacionalización de las variables; Instrumentos de recolección de datos y Consentimiento Informado	45

Introducción

En un entorno sanitario complejo, la satisfacción laboral y la motivación del personal de enfermería son factores clave que influyen directamente la experiencia del paciente y en el funcionamiento eficiente de los centros de salud. En este contexto, el Hospital Público de Rosario se destaca como un escenario central donde la comunicación interpersonal, las percepciones y los significados adquieren una relevancia excepcional (Grajales, 2004).

Una comprensión profunda de estos aspectos no solo tiene valor académico, sino que también resulta crucial en la mejora continua de los servicios de salud (Pizarro Ruiz, 2019).

La presente investigación se enmarca en un enfoque multidisciplinario que abarca la psicología organizacional, la gestión de recursos humanos en el ámbito sanitario y la atención al paciente. El objetivo no es solo describir la realidad actual, sino también generar evidencia práctica basada en la experiencia para desarrollar herramientas que fomenten la motivación y satisfacción del personal. Esto contribuirá a una atención de enfermería más humana, eficiente y satisfactoria para todos los involucrados (Venegas Meras et al, 2022).

Dada la relevancia del tema, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura para conocer la situación actual del fenómeno. A continuación, se presentan los antecedentes más representativos y recientes.

En el estudio realizado por Carrillo et al (2023), se investigó el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. La investigación, de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo y correlacional, se llevó a cabo con una muestra de 70 empleados. Para la medición de las variables en estudio se utilizó la escala Work Environmental a partir de la cual se construyó un cuestionario para clima organizacional y el S20/23 para la satisfacción laboral; ambos con opciones de respuesta tipo Likert. Se incluyó, además, un apartado para relevar información respecto a factores sociodemográficos. Los resultados mostraron que factores como el género, la edad, la antigüedad y el nivel de ingresos están estrechamente relacionados con el clima laboral y la satisfacción en el trabajo. Además, se observó que la motivación tiene una fuerte conexión con el clima organizacional, destacando que la libertad de expresión y el derecho a participar son fundamentales para fomentar

un ambiente organizacional positivo. Se observó que el 72% del personal es femenino y la mayoría tiene menos de 50 años y el 81% de los trabajadores se siente entusiasta de su labor; en cuanto a la satisfacción laboral, se determinó que el 55,7% de los empleados está satisfecho con el trato justo e igualitario que reciben de sus superiores. Además, concluyen en que es fundamental realizar estudios periódicos sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional de la Vicerrectoría para garantizar un ambiente productivo y fomentar buenas relaciones.

Por otro lado, el estudio de Venegas Mera et al. (2022), exploró la relación entre la motivación y la satisfacción del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, y se aplicaron cuestionarios para evaluar tanto la motivación laboral como la satisfacción. La población estuvo constituida por 200 enfermeros a quienes se les aplicó una encuesta para obtener información respecto al sexo, edad, nivel de educación, antigüedad, servicio y turno en el que se desempeñaban. Para medir la motivación laboral se utilizó un cuestionario conformado por 23 ítems distribuidos en cinco dimensiones, elaborado por Hernández y Mendoza, que permitió reconstruir la variable en nivel alto, medio y bajo. En cuanto al cuestionario para evaluar la satisfacción laboral, validado por Sonia Palma Carrillo, estaba conformado por 36 ítems distribuidos en siete dimensiones que también reconstruyeron la variable por niveles: alto, medio y bajo. Los resultados mostraron que el 80% del personal de enfermería eran mujeres y el resto hombres. En cuanto a la edad, el rango que más predominó fue el de 31 a 40 años, además los años de antigüedad en el establecimiento de salud de mayor prevalencia fueron de 4 a 6 años. En lo relacionado con nivel de educación el 60% presentó un título de tercer nivel y el 30% de los profesionales se encontraba en el servicio de hospitalización. Respecto al turno se observó que el 38% trabajaba en la jornada vespertina. Los resultados en torno a las variables principales indicaron que el 61% del personal tenía un nivel medio de motivación y el 56% reportó una satisfacción laboral también media. Entre los factores identificados se destacaron la falta de comunicación con los líderes y el equipo de trabajo, así como la falta de reconocimiento. Otro punto que se tuvo en cuenta es que los trabajadores sanitarios realizaban tareas repetitivas, lo que provoca una pérdida de interés. Por esta razón, sugieren que es necesario conocer las distintas habilidades y destrezas que poseen, a fin de implementar estrategias enfocadas en la motivación que permitan mejorar el rendimiento y fomentar el crecimiento a nivel profesional y

personal, y a su vez incrementar los niveles de calidad de atención en el ámbito hospitalario.

Adicionalmente, un estudio realizado por Cabanilla Guerra et al (2022), se evaluó la satisfacción laboral en relación con la productividad del capital humano en una empresa. El estudio fue no experimental con enfoque mixto y alcance descriptivo. Para recabar la información respecto a las variables de estudio, se aplicó un cuestionario a una muestra aleatoria estratificada de 50 empleados de los diferentes departamentos y una entrevista en profundidad al gerente administrativo del Grupo Empresarial ADMG. Los resultados indicaron que el 70% de los empleados valoran la experiencia laboral como un factor clave para el desempeño, mientras que factores como el clima laboral y la falta de programas de formación afectan negativamente la productividad. Se evidenció que la mayor parte de los empleados encuestados se encontraron entre las edades de 25 y 35 años (58%) constituyendo al grupo de adultos contemporáneos. En lo que se refiere a la infraestructura el 92% consideró que fue suficiente para realizar sus actividades diarias en un nivel bueno. Otro aspecto indagado fue acerca del sueldo percibido y las relaciones interpersonales, encontrando que el 78% no estaba de acuerdo con lo que percibían en relación a sus funciones diarias y que un 62% indicó que las relaciones interpersonales en el área de trabajo eran buenas. En contraste, el 96% señaló que no existieron capacitaciones dentro del área específica de sus funciones. Se concluyó que se debieran implementar estrategias para abordar las cuestiones clave que los empleados percibieron que afectan su desempeño.

Por otro lado, Mejía Pinedo et al (2022) analizaron la relación entre motivación y calidad laboral en el personal de salud de un Hospital Público en Trujillo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. Participaron en el estudio 60 trabajadores de la salud. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar los datos. Primero, la escala motivacional de Steers – Braunstein, que tuvo como objetivo evaluar el nivel de motivación laboral y utilizó el instrumento MLPA, que consta de 15 preguntas diseñadas para medir las tres dimensiones de la motivación laboral: logro, poder y afiliación. El segundo tenía como objetivo evaluar la calidad laboral, para ello se utilizó el cuestionario CVT–GOHISALO, que consta de 74 preguntas destinadas a evaluar siete dimensiones de la calidad del trabajo: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración en el puesto de trabajo, satisfacción con el trabajo, bienestar logrado a

través del trabajo, desarrollo personal y gestión del tiempo libre. En definitiva, este estudio reveló una relación significativa entre la motivación laboral y varias dimensiones de la calidad de vida en el trabajo como el soporte institucional, seguridad en el trabajo, adaptación al puesto, satisfacción en el trabajo y bienestar obtenido a través de la labor.

En un estudio relacionado, Talavera Salas et al (2021), examinaron la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Puno. Se trató de determinar la relación entre ambas variables para justificar las acciones de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance relacional descriptivo. La población estuvo compuesta por trabajadores de la ciudad de Puno, sobre la que se tomó una muestra intencional de 76 empleados, de los cuales la mayoría, con el 55,3% fueron hombres, con una media de edad de 31 años (rango 24- 58). Se administró a los empleados un instrumento denominado cuestionario de Frederick Herzberg. El mismo contiene 34 Ítems que se dividen en motivación intrínseca y extrínseca, con cinco opciones de respuestas en una escala tipo Likert de 1 a 5, donde 1 representa desacuerdo y 5 es señal de acuerdo. El puntaje global mínimo fue de 34 puntos y el puntaje máximo de 170 puntos. Además, se recurrió a la Escala de satisfacción laboral SL-ARG compuesta por 43 Ítems, con cinco opciones de respuesta tipo Likert, donde 1 significaba en desacuerdo y 5 indicaba acuerdo. La puntuación global mínima fue de 43 puntos y la máxima de 215 puntos. Se demostró que el 98% de los empleados estaban medianamente motivados, destacando como factores más valorados las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Sin embargo, la insatisfacción se vinculó con las remuneraciones, la supervisión y las oportunidades de capacitación. Respecto a la dimensión extrínseca, el 75% se ubicó en la categoría medianamente motivados encontrándose las puntuaciones más altas en los ítems relacionados a políticas de la empresa, condiciones de trabajo y salario. De igual manera en la dimensión intrínseca el 93,4% de los empleados estaban medianamente motivados, siendo los factores de mayor promedio la responsabilidad y reconocimiento profesional. En cuanto a la variable satisfacción laboral, el 38,2% de los empleados estaban regularmente satisfechos con el trabajo. Los componentes promedio más altos fueron: condición laboral (26,36%), relaciones interpersonales (24,72%), comunicación (24,73%) y puesto de trabajo (20,72%); mientras que los promedios relacionados con la insatisfacción laboral fueron remuneraciones y

beneficios laborales (20,96%), supervisión (22,68%) y promoción y capacitación (26,73%). Se concluyó en que existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Por otra parte, Choez López, M. & Vélez Mendoza, L. (2021), buscan relacionar la motivación laboral con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Respecto a la metodología se optó por una investigación descriptiva explicativa, de diseño no experimental y transversal. La información se obtuvo luego de aplicar un cuestionario de preguntas cerradas. La población involucrada en el estudio fue el personal adscrito a la escuela de conducción Sportmancar constituida por 17 empleados. Respecto a los resultados de la variable motivación laboral, se obtuvo que 9 respondieron que se aplican incentivos laborales por parte del organismo patronal y 12 individuos se sienten identificados con las políticas establecidas por la organización y llevan un compañerismo con los demás integrantes de la organización. Del total de la población 15 participantes respondieron que cumplen de manera efectiva con sus tareas y 14 consideran grato el entorno laboral. El 100% de los participantes creen que se requiere una motivación laboral en la organización para tener un compromiso con ella. Al respecto la mayoría refiere que estarían dispuestos a realizar horas extras remuneradas en beneficios de la organización. En resumen, la motivación laboral fue sumamente importante en lo que respecta al aprovechamiento del talento humano en la organización.

Otros estudios, como el de Salazar Parraga & Bello Sabando (2021), también abordan la motivación y satisfacción laboral, en este caso de los empleados en la Dirección Provincial del IEES en Manabí, Ecuador. Destacan la importancia de los factores higiénicos y motivadores según la teoría de Herzberg, y la necesidad de ofrecer estímulos que promuevan el bienestar y el desarrollo personal de los empleados. El enfoque de la investigación fue de naturaleza cuantitativa, de tipo descriptiva, de diseño no experimental transversal. La población fue de 244 empleados y la muestra de 150 empleados, entre administradores y trabajadores. Para la recolección de la información se seleccionó la encuesta autoadministrada validada por Martín & Placencia (2017) para establecer el grado de motivación y satisfacción en el trabajo del personal de una institución de salud, constituida por 14 ítems con categorías de respuesta en escala de Likert que va desde muy satisfecho a muy insatisfecho. Concluyendo que los factores higiénicos y motivadores de la teoría de Herzberg han alcanzado niveles de muy satisfactorio y satisfactorio. Se

destaca que en el ámbito laboral hay diversas necesidades entre las personas que requieren diferentes maneras de ser satisfechas por lo que resulta fundamental proveer diferentes estímulos. Es fundamental promover el bienestar de los empleados para garantizar los factores de higiene y paralelamente dar nuevas rutas para potenciar el talento humano para afirmar los factores de motivación.

Finalmente, en un estudio realizado por Fernández et al (2019) con profesionales de enfermería en un hospital privado de alta complejidad, el propósito principal fue conocer el grado de motivación y satisfacción laboral de los empleados. El abordaje del estudio fue cuantitativo, observacional de corte transversal; destinado a los 226 profesionales de enfermería de planta de los servicios de internación y emergencias de adultos del Hospital Universitario Austral, de los cuales participaron 207 empleados. Se evaluó la motivación mediante el cuestionario Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham, validado al español, con 23 preguntas agrupadas en cinco áreas: independencia en el desempeño de la tarea, identidad de la tarea, significado de la tarea, versatilidad de la tarea y retroalimentación. Se examinó el nivel de motivación del profesional en función del puntaje obtenido de la sumatoria de las respuestas en alta (88- 110), medio (72- 87) y bajo (22- 71). Asimismo, la satisfacción se evaluó a través del cuestionario modificado de Sonia Palma Carrillo, también validado en español, de 36 preguntas que abarcan 7 dimensiones: condiciones físicas y/o comodidad, beneficios laborales y/o salariales, políticas de gestión, relación con autoridades, relaciones interpersonales, desarrollo personal y desempeño de funciones laborales. Se clasificó el nivel o grado de satisfacción laboral del profesional en función del puntaje obtenido de la sumatoria de las respuestas en alto (141- 175), medio (115- 140) y bajo (35- 114). En los resultados se encontró que hubo una tasa de respuesta del 91%; la edad promedio fue de 33,5 años; el 88,45% fueron mujeres con 6 años de antigüedad en el hospital. Tras el análisis se determinó que la motivación no se relaciona con la edad, la antigüedad, el turno de trabajo y el servicio. Se observaron resultados similares en cuanto a la satisfacción laboral. Aunque, la motivación y la satisfacción laboral evidenciaron una conexión estadísticamente significativa encontrándose que la motivación de los enfermeros se ubica en la categoría de media con tendencia a alto; mientras que la satisfacción es media con tendencia a bajo. Concluyen que, aquellos más motivados tienden a estar más satisfechos con su trabajo

Justificación y planteamiento del problema en estudio

Este estudio se justifica por la creciente necesidad de comprender como factores demográficos, como el sexo, la edad, el nivel de formación y la antigüedad en el servicio, afectan la experiencia laboral de los profesionales de la salud. La motivación laboral se identifica como un aspecto crítico que influye tanto en el bienestar de los empleados como en la calidad de atención brindada a los pacientes. La relación entre estos elementos resulta determinante para la retención del personal, la reducción del ausentismo y el aumento de la productividad.

El entorno laboral en el ámbito sanitario, especialmente en unidades críticas, presenta desafíos únicos que pueden impactar la moral del personal. Además, este estudio tiene el potencial de enriquecer la literatura sobre gestión de recursos humanos en el sector salud, proporcionando datos empíricos valiosos para otros profesionales e instituciones. Al abordar esta problemática de manera integral, se busca no sólo proveer información que podría permitir mejorar la calidad de vida laboral de los enfermeros, sino también optimizar la atención al paciente, lo que beneficiaría al sistema de salud en su conjunto.

Por lo tanto, la investigación se justifica tanto por la necesidad de mejorar el ambiente laboral como por su relevancia en el contexto de la atención sanitaria, donde la satisfacción y motivación del personal son esenciales para garantizar un servicio de calidad.

Propósito provisional de la investigación:

Realizar un diagnóstico de situación a fin de identificar áreas de mejoras y proponer al equipo directivo de la institución recomendaciones prácticas como la implementación de un programa de incentivos laborales, como ser el otorgamiento de un franco extra y disminuir la rotación de guardias, que contribuyan a fortalecer la satisfacción y la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Público de Rosario.

Problema de Investigación

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral según sexo, edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio del personal de enfermería

que se desempeña en la Unidad de Terapia Intensiva de un Hospital Público de la Ciudad de Rosario, en el primer trimestre del año 2025?

Hipótesis

El personal de enfermería de sexo femenino, con más antigüedad en el servicio tendrá un grado bajo de motivación laboral y en consecuencia se encontrarán insatisfechos laboralmente. Asimismo, serán los más jóvenes y más formados quienes poseerán valores más altos tanto en la motivación como en la satisfacción laboral.

Objetivo General

Determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral según sexo, edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio del personal de enfermería que se desempeña en la Unidad de terapia Intensiva de un Hospital Público de la Ciudad de Rosario, en el primer trimestre del año 2025.

Objetivos Específicos

- Caracterizar al personal de enfermería según sexo y edad.
- Determinar la antigüedad en el servicio del personal de enfermería.
- Identificar el nivel de formación del personal de enfermería.
- Evaluar la satisfacción laboral en relación a las dimensiones de supervisión, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca laboral y participación del personal de enfermería del Hospital Público de Rosario.
- Identificar los factores de logro, poder o afiliación que influyen en mayor medida en la motivación laboral del personal de enfermería de dicho hospital.
- Analizar en qué medida la motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

- Evaluar si el sexo y la antigüedad en el servicio influye en la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
- Determinar si la edad y el nivel de formación influyen en la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Marco Teórico

Para fundamentar el problema de investigación sobre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral según sexo, edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio del personal de enfermería, se recurrirá a diversas perspectivas teóricas que ofrecen una base sólida para comprender estos conceptos en el contexto del cuidado de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la motivación y satisfacción laboral son esenciales para el bienestar del personal de enfermería, especialmente en Unidades de Terapias Intensivas (UTI), donde el estrés y la presión son elevados. Los factores que influyen positivamente en la motivación y satisfacción laboral incluyen: el ambiente laboral positivo, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento por el trabajo realizado, equilibrio entre trabajo y vida personal, y salario y beneficios competitivos. Para lograrlo, la institución debe implementar estrategias que fomenten la motivación y la satisfacción, tales como incentivar la autonomía en la toma de decisiones, proporcionar recursos adecuados, establecer objetivos claros y alcanzables, promover la comunicación abierta y el trabajo en equipo, y ofrecer programas de bienestar y apoyo emocional. Es fundamental que los líderes y gestores de salud prioricen la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva, ya que esto impacta directamente en la calidad de atención al paciente y en la eficiencia del sistema de salud. (OMS, 2018).

Meliá y Peiro (1989), proponen que una definición adecuada para valorar la satisfacción laboral debe integrar los conceptos de Aldag y Brief (1978), quienes la definen como una dimensión actitudinal central en la experiencia laboral. En este sentido, se han desarrollado múltiples instrumentos de medición, clasificados por Cook y colaboradores (1981) en dos tipos: medidas globales y específicas. Dentro de las medidas globales, se identifican tres subtipos: aquellas que incluyen ítems relacionados con diversos aspectos del trabajo; las que preguntan, de manera general, “¿Cuán satisfecho está en su actual trabajo?”; y aquellas que combinan ambos enfoques. Aunque estos instrumentos buscan medir la satisfacción laboral de manera objetiva, la subjetividad inherente a las percepciones presenta desafíos. En este contexto, Meliá y Peiro (1986), desarrollaron el cuestionario S4/82, que considera aspectos culturales y organizacionales, permitiendo la obtención de un índice global

y específico para distintas facetas de la satisfacción laboral. Este cuestionario demostró valores satisfactorios en términos de fiabilidad y validez, aunque su extensión pudo hacer que no sea práctico para ciertos contextos. Por ello, en 1984 se creó una versión más breve, el S20/23, que mantuvo la fiabilidad y validez, a la vez que resultaba más conciso. Este instrumento aborda diversos factores, tales como: la satisfacción con la supervisión, evaluando aspectos como la percepción de los supervisores y la justicia en el trato recibido; la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, considerando elementos como la limpieza y la ventilación; la satisfacción con las prestaciones recibidas, incluyendo el salario y las oportunidades de desarrollo; la satisfacción intrínseca del trabajo, haciendo referencia a la satisfacción derivada del trabajo en sí mismo y sus desafíos. Finalmente, la satisfacción con la participación en decisiones grupales y departamentales. El cuestionario S20/23, incorporó elementos culturales y organizacionales específicos del contexto social, basado en un muestreo amplio que abarcó diversas facetas de la vida organizacional. La evolución de los cuestionarios de satisfacción laboral, como S04/82 y el S20/23, reflejan un creciente interés por comprender no solo la satisfacción en el trabajo, sino también su impacto en el rendimiento organizacional y el bienestar de los empleados. Además, se podría mencionar que los elementos como el compromiso organizacional, la motivación y el clima laboral, están interrelacionados y afectan la satisfacción laboral. (Meliá & Peiro, 1989).

Por su parte, David McClelland desarrolló la teoría de la motivación basada en el valor de la expectativa, que sostiene que la motivación se basa en la preocupación continua por alcanzar objetivos específicos, evaluados a través de fantasías, que guían y definen el comportamiento. Esta teoría destaca tres necesidades principales adquiridas a lo largo de la vida en las que se basan las motivaciones. La primera de ellas, es la necesidad de logro, entendida como el deseo de sobresalir en relación a estándares y a alcanzar el éxito. La segunda es la necesidad de afiliación, que se refiere al deseo de establecer relaciones personales cercanas al mismo tiempo que son agradables dado que lo que se busca es la aprobación de los demás. Y la necesidad de poder, vinculada al deseo de influir en otros y mejorar el estatus en una organización. Esta última, puede subdividirse en: poder personal que pone el foco en el sujeto y en el deseo de control sobre los demás para alcanzar beneficios personales y el poder institucional donde prima el logro de los objetivos de la institución por lo que todos los esfuerzos van dirigidos a ello. Según

McClelland, las personas generalmente experimentan una combinación de estas necesidades, y aquellas con una alta necesidad de logro se sienten atraídas por situaciones que ofrecen responsabilidad personal. Las personas motivadas por el poder buscan influir en otros, mientras que quienes tienen una alta necesidad de afiliación valoran las relaciones sólidas y el trabajo en equipo. En resumen, las personas con altas necesidades de logro están impulsadas por el deseo de éxito y la satisfacción personal que proviene de alcanzar las metas y demostrar las habilidades. Las personas motivadas por el logro concentran su energía en realizar tareas de manera eficiente, buscando la competencia y el éxito, así como enfrentando situaciones desafiantes y estresantes. Las necesidades de afiliación se refieren a la integración en grupos y la realización de actividades colectivas, influyendo en otros para lograr objetivos y sintiendo satisfacción al completar tareas difíciles. Por otro lado, las necesidades de poder implican el control sobre otros, abarcando a jefes y líderes, y subrayando la importancia de establecer relaciones cercanas con colegas y lograr metas realistas. Se identificaron factores motivacionales relacionados con las características del puesto de trabajo. En el ámbito laboral, la satisfacción se ve influida por características del puesto como la responsabilidad, la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, las cuales afectan la productividad y el bienestar. (McClelland, 1961).

En cuanto al concepto de motivación en el trabajo, se entiende como un constructo psicológico que abarca los procesos que inician, dirigen y mantienen la conducta orientada al logro de un objetivo. En el caso del personal de enfermería, la motivación puede estar influenciada tanto por factores intrínsecos (como la satisfacción personal y el crecimiento profesional) como por factores extrínsecos (como las recompensas económicas y el reconocimiento). La Teoría de la Autodeterminación (TAD) propuesta por Deci y Ryan (2000), ofrece una valiosa perspectiva para comprender la motivación laboral en distintos contextos. Esta teoría sostiene que la motivación humana se basa en la satisfacción de tres necesidades psicológicas innatas: autonomía, competencia y relación. En el contexto de la enfermería, especialmente en la Unidad de Terapia Intensiva, la satisfacción de estas necesidades es importante, ya que impacta directamente en la satisfacción laboral. La autonomía, en este caso, se refiere a la capacidad de los enfermeros para tomar decisiones en su práctica clínica, lo que puede generar un mayor compromiso con su trabajo y mejorar la calidad de la atención. La competencia está relacionada con la

sensación de efectividad en las tareas desempeñadas, por lo que la capacitación continua y el reconocimiento son vitales. La relación, por su parte, implica la necesidad de establecer vínculos sociales y un entorno de apoyo, lo cual es particularmente relevante en el entorno colaborativo de la UTI.

La TAD también distingue entre motivación intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca se basa en el disfrute y el interés por el trabajo en sí mismo mientras que la motivación extrínseca está vinculada a las recompensas externas. Aunque ambas formas de motivación son importantes, la TAD advierte que un exceso de motivación extrínseca puede socavar la motivación intrínseca. En el ámbito de la enfermería, es fundamental equilibrar ambos tipos de motivación. Fomentar un entorno laboral que satisfaga las necesidades de autonomía, competencia y relación puede implicar, por ejemplo, ofrecer formación profesional que fortalezca las habilidades del personal, crear un ambiente colaborativo que valore el apoyo entre colegas, y permitir mayor flexibilidad en la organización del trabajo. Numerosos estudios han demostrado que la satisfacción de las necesidades de la TAD se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo cual tiene implicaciones prácticas para mejorar el ambiente de trabajo en la Unidad de Terapia Intensiva. Por último, la TAD también puede ayudar a comprender cómo los enfermeros mantienen su motivación en entornos de alto estrés, como la UTI. Al apoyar la satisfacción de sus necesidades psicológicas, se puede mitigar el burnout y la insatisfacción laboral, lo cual es esencial para preservar tanto el bienestar del personal como la calidad de la atención brindada a los pacientes. Implementar estrategias que promuevan la resiliencia y la adaptación serán clave en la gestión del personal de enfermería. En conclusión, la aplicación de la Teoría de la Autodeterminación en este estudio sobre la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva permite establecer un vínculo claro entre la teoría y la práctica. Al centrarse en las necesidades psicológicas fundamentales y en los tipos de motivación, se pueden desarrollar estrategias efectivas que no solo mejoren el bienestar del personal, sino también la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Desde otro punto de vista, la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow (1970) postula que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía que va desde las necesidades fisiológicas básicas hasta la autorrealización, representadas en una pirámide que permite clasificarlas en necesidades básicas y

superiores. En el contexto del personal de enfermería, especialmente en áreas críticas como la Unidad de Terapia Intensiva (UTI), es fundamental atender tanto las necesidades básicas como las superiores. Las necesidades fisiológicas y de seguridad, como una compensación adecuada y condiciones laborales seguras, son importantes para la supervivencia profesional del personal. Sin embargo, para lograr una motivación sostenida, también se deben satisfacer necesidades sociales, de estima y autorrealización. En primer lugar, las necesidades fisiológicas incluyen el descanso, por lo que resulta fundamental la provisión de un entorno laboral que respete los horarios y descansos adecuados. Estas condiciones son esenciales para que el personal de enfermería pueda concentrarse en sus responsabilidades. Las necesidades de seguridad, por otro lado, se refieren a la estabilidad económica y un ambiente laboral seguro. En la Unidad de Terapia Intensiva, la falta de seguridad puede generar estrés, disminuyendo la satisfacción y, por ende, la motivación laboral. En cuanto a las necesidades sociales, la interacción y el sentido de pertenencia son factores clave. Un equipo cohesionado y el apoyo entre colegas son determinantes para el bienestar emocional del personal. Las necesidades de estima implican el reconocimiento profesional, que aumenta la autoestima y motiva al personal a desempeñarse mejor. Finalmente, las necesidades de autorrealización se refieren a la posibilidad de alcanzar el máximo potencial y la creatividad. En este contexto, la oportunidad de desarrollo profesional y la formación continua son esenciales para mantener alta la motivación del personal de enfermería. La teoría de Maslow sugiere que solo al satisfacer las necesidades más básicas se puede aspirar a la autorrealización. Por lo tanto, si no se cubren las necesidades inferiores, la motivación y satisfacción laboral se ven comprometidas. Un entorno que valore el reconocimiento, la formación continua y las oportunidades de desarrollo es fundamental para mejorar tanto la motivación como la satisfacción laboral.

De manera complementaria, la Teoría de los dos Factores de Herzberg (1959) proporciona un enfoque que diferencia entre factores motivacionales y factores higiénicos. Los motivadores son entendidos como aquellos factores que causan satisfacción laboral y se encuentran relacionados con la tarea en sí e incluyen el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional. Por otro lado, los factores higiénicos son aquellos que, si no están adecuadamente gestionados, pueden generar insatisfacción. Estos incluyen las condiciones de trabajo, las políticas organizacionales y la compensación, es decir lo que es externo al sujeto. Un entorno

de trabajo seguro, donde las relaciones entre colegas y superiores sean positivas y existan políticas justas, puede prevenir la insatisfacción. Sin embargo, su mejora no necesariamente incrementará la satisfacción, sino que más bien evitará la insatisfacción. La teoría de Herzberg sugiere que, si bien la mejora de los factores higiénicos es necesaria para evitar la insatisfacción, solo los motivadores pueden aumentar la satisfacción laboral de manera significativa. Un enfoque integral que aborde ambos tipos de factores es importante para fomentar un ambiente laboral positivo en las unidades sanitarias. Esta teoría se basa en la premisa de que no son las mismas condiciones las que generan satisfacción que aquellas que generan insatisfacción, lo que permite una comprensión más matizada de la dinámica laboral.

En lo que respecta a los factores motivacionales, y retomando lo que se menciona al inicio, son aquellos que al estar presentes pueden aumentar la satisfacción laboral y la motivación de los empleados. Estos factores incluyen el logro; que es la posibilidad de alcanzar objetivos y metas significativas. Para el personal de enfermería, el éxito en el cuidado de los pacientes y la atención de situaciones críticas puede ser un poderoso factor motivador. También, cabe destacar que un entorno donde se valoran los esfuerzos del personal refuerza su motivación y compromiso. En cuanto a la responsabilidad, que es la capacidad de tomar decisiones y asumir responsabilidades en el trabajo puede ser altamente motivadora. En la Unidad de Terapia Intensiva, donde las decisiones pueden impactar directamente en la vida de los pacientes, la autonomía en la práctica profesional es esencial no solo para el desarrollo de las tareas sino también para aumentar la motivación y la satisfacción laboral. Por lo que se refiere al crecimiento y desarrollo, las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo profesional son decisivos. La formación continua y las posibilidades de avanzar en la carrera son factores que impulsan la motivación en los enfermeros. Sobre el trabajo en sí, la naturaleza misma del trabajo debe ser intensa y desafiante. Un trabajo que permita aplicar conocimientos y habilidades puede aumentar la satisfacción. En contexto de la Unidad de Terapia Intensiva, las condiciones físicas y psicológicas del trabajo impactan significativamente en la percepción del personal. Herzberg señala que la tarea en sí misma y el interés que se deposita en ellas son elementos esenciales que contribuyen a aumentar la satisfacción en el trabajo.

En cambio, cuando el autor hace referencia a los factores higiénicos, incluye las relaciones interpersonales, como las interacciones con colegas y

superiores, que son determinantes. Un ambiente laboral positivo y colaborativo puede prevenir la insatisfacción, mientras que un entorno conflictivo puede generar estrés. No obstante, otros aspectos como las políticas y prácticas de la institución, son esenciales y por lo tanto deben ser claras y justas, Asimismo, la falta de equidad puede ser una fuente de insatisfacción. Aunque la compensación y los beneficios, no son factores motivacionales por sí mismos, una remuneración adecuada es importante para evitar la insatisfacción. Un salario justo y beneficios apropiados son esperados por los profesionales de la salud.

Cabe resaltar que toda persona, es este caso particularmente los profesionales de enfermería poseen características que le son propias respecto al sexo, edad, nivel de formación y antigüedad que los diferencian entre sí y que influyen en la percepción de los factores laborales. Considerarlos permitirá identificar áreas de mejora y formular recomendaciones específicas. La investigación se justifica en la necesidad de crear un entorno laboral que no solo minimice la insatisfacción mediante la atención de factores higiénicos, sino que también potencie los factores motivacionales, de acuerdo con la teoría de dos factores de Herzberg. Comprender estas dinámicas es esencial para el desarrollo de políticas que mejoren la calidad de vida laboral del personal de enfermería, lo cual no solo repercute directamente en la motivación del personal, sino también en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. En conclusión, la teoría de los dos factores de Herzberg ofrece una perspectiva valiosa para el análisis de la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Al identificar y abordar tanto los factores motivacionales como los higiénicos, este estudio busca contribuir al desarrollo de un ambiente laboral que no sólo retenga a los profesionales de la salud, sino que también promueva su crecimiento y bienestar, resultando en un impacto positivo en la atención a los pacientes.

En un nivel más amplio, la Teoría de los Campos de Energía de Martha Rogers (1983) plantea que los seres humanos son sistemas abiertos en constante interacción con su entorno. En el contexto de la Unidad de Terapia Intensiva, los enfermeros interactúan permanente en un escenario complejo intercambiando el campo de energía y coexistiendo. Desde esta teoría se resalta como la motivación y satisfacción laboral dependen no solo de las características individuales del personal de enfermería, sino también de la dinámica del equipo, la cultura organizacional y las condiciones laborales dado que pone el énfasis en aquellos factores presentes

producto del entorno. La interacción constante entre el personal y su entorno laboral es importante para mantener un bienestar equilibrado y positivo, lo que puede impactar directamente no solo en el personal de enfermería como sistema unitario sino también en su entorno y en la calidad del cuidado que se brinda. Esta filosofía del cuidado enfermero propone que los campos de energía se organizan de acuerdo a un patrón específico, que se percibe como una única onda, y cada persona tiene un modelo único integrado en su entorno. La interacción de estos campos genera manifestaciones que reflejan esa conexión. Desde la perspectiva de Rogers, cada individuo tiene el potencial de generar cambios positivos que impactan no solo su vida, sino también la de los demás. En su teoría considera al ser humano como un campo energético unitario que coexiste en el universo. Esta unidad implica una interacción continua con el entorno, donde el individuo se presenta como un todo que posee una integridad y características que superan la suma de sus partes y que condicionan las experiencias y la percepción de los cambios dentro del entorno de trabajo.

De esta manera, desde la teoría de enfermería de Martha Rogers deben considerarse a los individuos como sistemas abiertos que interactúan con su entorno laboral y el equipo de salud, condiciones que influyen tanto en la motivación como en la satisfacción de los trabajadores. El enfoque de Rogers propone un abordaje holístico del ser humano destacando la importancia de la interacción entre el personal de enfermería y su entorno laboral, sugiriendo que la motivación y la satisfacción no solo dependen de las características individuales como el sexo, la edad, la antigüedad en el servicio o el nivel de formación, sino también de la dinámica del equipo, la cultura organizacional y las condiciones de trabajo. Incluyendo, además, como se sienten valorados, el bienestar mental y emocional y su sentido de propósito en el trabajo. Esto se relaciona con el diagnóstico de situación que se busca realizar, permitiendo identificar áreas que pueden ser mejoradas para fomentar un ambiente de trabajo más positivo. El bienestar puede estar afectado como reflejo de una interacción con un entorno que no satisface las necesidades de los profesionales, la falta de capacidad para adaptarse y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Finalmente, considerar un programa de incentivos laborales se alinea con la teoría de Rogers, ya que se busca potenciar el bienestar del personal a través de intervenciones que reconozcan su unicidad lo que consecuentemente promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y el bienestar personal, factores que contribuyen

a mejorar la calidad de la atención que brindan. Esto resalta la importancia de crear un entorno de trabajo que no solo reconozca las diferencias individuales, sino que también promueva su desarrollo y satisfacción en el contexto de la atención de salud.

Por último, la Teoría de la Adaptación de Roy (1976), que describe cómo los individuos se adaptan a su entorno, también resulta útil para analizar cómo la motivación influye en la capacidad del personal para enfrentarse a las exigencias de un entorno crítico como la Unidad de Terapia Intensiva. Los estresores laborales, como la carga emocional y la presión del trabajo, requieren de una adaptación constante. Un entorno de trabajo que apoye adecuadamente al personal puede facilitar esta adaptación y, por lo tanto, mejorar tanto la satisfacción como la motivación laboral. Los enfermeros enfrentan desafíos que requieren adaptación y resiliencia. La motivación puede ser un factor clave en esta adaptación; un personal motivado es más probable que desarrolle estrategias efectivas para manejar el estrés y la carga emocional, lo que a su vez puede aumentar su satisfacción laboral. La Teoría de la Adaptación de Callista Roy proporciona un marco conceptual útil para analizar estas dinámicas. Esta teoría sostiene que los individuos son sistemas adaptativos que interactúan con su entorno, y que su salud y bienestar dependen de su capacidad para adaptarse a las demandas externas. En el contexto del personal de enfermería, los estresores pueden incluir la presión del trabajo en entornos críticos, la carga emocional y la falta de recursos. Según la teoría de Roy, la adaptación se produce en cuatro modos; físico, psicológico, social y espiritual. En el ámbito laboral, la capacidad de adaptación del personal de enfermería se ve influenciada por la motivación y la satisfacción laboral. Un entorno de trabajo que ofrece apoyo y recursos adecuados facilita la adaptación, mejorando la motivación y la satisfacción del personal. Esto es especialmente relevante en la Unidad de Terapia Intensiva, donde las demandas son elevadas y el estrés es constante. En conclusión, la teoría de Adaptación de Callista Roy permite entender cómo las interacciones entre el personal de enfermería y su entorno afectan su motivación y satisfacción laboral. Estas interacciones requieren una respuesta adaptativa por parte de los sujetos, siendo necesario entender cómo estos procesos influyen en su capacidad de adaptación y satisfacción en el trabajo. Este enfoque integral es esencial para desarrollar estrategias que no solo mejoren el bienestar de los profesionales, sino que también optimicen la calidad de atención brindada a los pacientes. Al final, se espera que las recomendaciones resultantes de este estudio contribuyan a la implementación de

programas que promuevan un entorno de trabajo más saludable y motivador para el personal de enfermería.

También es fundamental reconocer que existen características de las personas que podrían influenciar tanto a la motivación como a la satisfacción en el trabajo, entre ellas, se mencionan factores como el sexo, la edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio, las cuales se procederá a describir a continuación.

Al indagar respecto a la influencia del sexo en la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería se encontró que las mujeres son quienes constituyen la mayoría del personal en enfermería, valoran más el apoyo social y la conciliación entre la vida laboral y personal. Sin embargo, enfrentan un mayor nivel de estrés debido a las múltiples responsabilidades laborales y familiares lo que eventualmente podría causar agotamiento, reduciendo la motivación laboral y el desempeño en el trabajo que afectarían a su vez la satisfacción laboral (Fernández y García, 2018). En contraste, los hombres en la enfermería pueden experimentar aislamiento o menor reconocimiento debido a la estigmatización de su rol en un campo predominantemente femenino (Ramírez et al, 2020). Los profesionales de enfermería suelen reportar una mayor satisfacción laboral cuando encuentran un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Esto indica que las expectativas y experiencias laborales pueden variar según el sexo, influyendo en la satisfacción general. Además, se ha documentado que las mujeres en el ámbito de la salud pueden experimentar un mayor nivel de estrés debido a la presión para cumplir con múltiples roles. Lopez y Martinez (2019) afirman que las trabajadoras de la salud enfrentan desafíos únicos que pueden impactar su satisfacción laboral, incluyendo la sobrecarga de responsabilidades y la falta de apoyo institucional. Este contexto puede llevar a una satisfacción laboral más baja en comparación con sus colegas masculinos, quienes pueden enfrentar diferentes tipos de desafíos. Estas diferencias en las experiencias laborales afectan la satisfacción general de los profesionales y permite comprender la complejidad de la variable sexo en el contexto de la satisfacción y la motivación laboral en la unidad de terapia intensiva de un hospital público.

Por otro lado, la edad influye de manera importante en la percepción del entorno laboral. Los empleados más jóvenes tienden a valorar el desarrollo profesional y las oportunidades de aprendizaje, mientras que los trabajadores más experimentados buscan estabilidad y reconocimiento (Cascon et al, 2011). Esta

variabilidad impacta en la motivación y satisfacción laboral, ya que los trabajadores en diferentes etapas de su carrera tienen diferentes prioridades y formas de enfrentarse a las demandas del entorno (Díaz et al, 2013). Investigaciones han demostrado que la gestión del estrés y los conflictos en el lugar de trabajo también están relacionados con la edad, factores que se conocen impactan en las variables en estudio. De acuerdo con Martínez et al. (2012), los empleados más jóvenes pueden experimentar niveles más elevados de estrés al no adaptarse a entornos exigentes, mientras que los trabajadores mayores, debido a su formación y experiencia, suelen gestionar las situaciones complicadas. Esta capacidad para enfrentar desafíos puede contribuir a una mayor satisfacción y motivación laboral entre los trabajadores más experimentados. Por lo tanto, es fundamental considerar la variable edad al estudiar la relación entre motivación y satisfacción laboral. La literatura sugiere que los empleados en diferentes etapas de su carrera tienen diferentes prioridades y formas de enfrentar su entorno laboral. García y López (2015) sostienen que la edad no solo afecta la motivación y satisfacción laboral, sino que también determina cómo los empleados perciben su rol en el trabajo.

En cuanto al Nivel de Formación, se ha demostrado que una mayor formación académica está asociada con una mayor autoeficacia y, por tanto, con una mayor satisfacción laboral. Los profesionales con mayor formación tienden a sentirse más seguros en sus habilidades, lo que permite afrontar los desafíos laborales de manera eficaz (García y López (2015). Por otro lado, la formación no solo influye en las competencias técnicas, sino que también impacta en la percepción que los profesionales tienen de su trabajo y su capacidad para enfrentar desafíos laborales. De esta manera, distintos autores sugieren que, la formación continua es clave para mantener alta la motivación y adaptarse a nuevas tecnologías y protocolos en el campo de la salud (Moreno et al, 2020). Esta percepción de competencia se traduce en una mayor satisfacción en el trabajo, ya que sienten que cumplen adecuadamente con sus responsabilidades. Fernández y Martínez (2018) destacan que los trabajadores con un nivel educativo superior tienden a buscar constantemente oportunidades de desarrollo y mejora. Esto implica que el personal de enfermería con mayor formación no solo se siente más satisfecho, sino que también está motivado para participar en programas de capacitación y formación continua, lo que a su vez incrementa su satisfacción laboral. Esto es especialmente relevante en unidades de terapia intensiva, donde la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías

y protocolos es esencial. Por lo tanto, se establece que el nivel de formación es un factor determinante en la relación entre motivación y satisfacción laboral. La literatura indica que un mayor nivel educativo no solo mejora la autoeficacia y las oportunidades de desarrollo, sino que también permite una mejor adaptación a las exigencias del entorno laboral.

Finalmente, la antigüedad en el servicio también juega un papel importante. Los profesionales con mayor experiencia suelen estar más satisfechos con su trabajo, ya que tienen una mayor identificación con la organización y mejores habilidades para manejar el estrés y los conflictos laborales (Salas y Castro, 2016). La antigüedad también está vinculada con una mayor percepción de oportunidades de crecimiento profesional, lo que refuerza tanto la motivación como la satisfacción laboral. Los profesionales suelen sentirse más valorados cuando su trayectoria es reconocida y recompensada (Jiménez et al, 2019). La experiencia acumulada a lo largo del tiempo influye en cómo los profesionales perciben su trabajo y su entorno laboral. Esta identificación contribuye a una mayor sensación de pertenencia y compromiso, factores que son cruciales para la satisfacción laboral. Asimismo, la experiencia acumulada permite manejar mejor los conflictos y las situaciones desafiantes, lo que se traduce en una mayor satisfacción en su desempeño laboral. Esta habilidad para gestionar el estrés se convierte en un aspecto fundamental, especialmente en entornos de alta presión como las unidades de terapia intensiva.

Lo expuesto permite vislumbrar como diversos factores, incluidas las teorías psicológicas y las variables demográficas como el sexo, la edad, el nivel de formación y la antigüedad en el servicio, influyen en la motivación y satisfacción en los entornos laborales. Al abordar tanto los factores motivacionales como los higiénicos, y al considerar el entorno laboral como un sistema interactivo, se puede promover un ambiente de trabajo más saludable, impactando positivamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Material y métodos

Tipo de estudio:

La metodología de esta investigación será de tipo cuantitativa, lo que implica recolectar y analizar datos numéricos con el fin de describir patrones,

regularidades o relaciones entre variables de manera cuantificable. Se buscará obtener datos objetivos y precisos a través de instrumentos estandarizados para la recolección de datos. Por lo tanto, se usarán métodos estadísticos para la interpretación de los resultados obtenidos, lo que permitirá establecer conclusiones.

La naturaleza del estudio será observacional. En efecto, este método ofrecerá una visión del comportamiento de las variables en un entorno natural. Por lo tanto, el observador realizará una descripción de los fenómenos en las condiciones en que ocurrirán, sin tener ninguna influencia directa o manipulación de las variables independientes en la investigación.

Asimismo, será de alcance descriptivo porque se pretende entender cómo son las características o fenómenos de interés en una población específica. En este sentido, se podrá describir minuciosamente el comportamiento de las variables que se estudiarán, es decir, motivación laboral, satisfacción laboral y otras variables independientes como edad, sexo y antigüedad en el servicio.

Dado los momentos de ocurrencia de los hechos y el tiempo de registro de la información, el estudio será prospectivo ya que se planificará la recolección de datos para el primer trimestre del año 2025, es decir, que los hechos se irán registrando a medida que ocurran.

Por otro lado, en función de la cantidad de mediciones de las variables, se clasificará como transversal. Ya que se medirán todas las variables de interés en un único momento o periodo específico, aplicando el instrumento de recolección de datos en una única oportunidad. (Hernández Sampieri et al., 2010).

Sitio y contexto de la investigación

La presente investigación se llevará a cabo en la Unidad de Terapia Intensiva (UTI) de un Hospital Público de la Ciudad de Rosario.

Para la selección del sitio y contexto, se establecieron los siguientes criterios de elegibilidad: contar con las autorizaciones pertinentes, accesibilidad institucional, disponibilidad de las variables de estudio, población a investigar en calidad y cantidad necesaria para la investigación. Considerando estos criterios, se construyó y posteriormente se aplicó la guía del estudio exploratorio, cuyos resultados se mencionan a continuación.

El Hospital Público está localizado en el macrocentro de la ciudad de Rosario, Argentina. Dado su carácter céntrico, el hospital está disponible desde la ciudad de Rosario para la población local de la provincia de Santa Fe. Esto convierte a este centro de atención en esencial para una población variada que concurre a la institución.

Esta ciudad está bien desarrollada con una infraestructura urbana. Incluye los servicios de transporte necesarios y, por lo tanto, los pacientes pueden acceder fácilmente a la atención médica en el Hospital Público de Rosario. Este hospital brinda muchos servicios médicos y quirúrgicos para la comunidad. El lugar cuenta con nuevas herramientas para controlar la salud y tratar enfermedades, y salas especiales para la atención de urgencias, cuidados intensivos y unidades de internación; además de contar con un equipo capacitado y buenas instalaciones para garantizar que los pacientes reciban una atención de primer nivel. Tiene un buen laboratorio, imágenes avanzadas como resonancia magnética y tomografía computarizada, y farmacia. También dispone con cómodas zonas de espera, consultorios especializados, y servicios extras como nutrición y rehabilitación.

La UTI del Hospital Público está equipada con tecnología avanzada y personal experto en cuidados intensivos. Esto incluye equipos de monitoreo, ventilación mecánica y otros tratamientos intensivos necesarios para pacientes críticos. Además, cuenta con unidades de soporte vital y con sistemas de comunicación para asegurar una atención continua y coordinada. La Unidad de Terapia Intensiva está ubicada en el primer piso del monoblock central del hospital, a la derecha al salir de los ascensores. Al ingresar se encuentra una bacha de lavado de manos. A la derecha el office de servicios generales, y a la izquierda del pasillo la oficina de administración, depósito de materiales, vestuario de hombres, el SUM, el vestuario de mujeres, el dormitorio de médicos, la oficina del jefe de enfermería y la oficina de médicos. Una primera isla, a la que se ingresa en el centro de la sala, oficia como office de enfermería. Siguiendo el recorrido, un office cerrado de médicos. Al final de la sala, otra isla, con la misma función de office de enfermería.

La Unidad de Terapia Intensiva cuenta con un total de 14 camas habilitadas, cuatro de ellas con la opción de aislamiento y trasplante renal. La población total del staff de enfermería está constituida por 58 enfermeros. Tres enfermeros encargados de la gestión del área: la enfermera jefa del turno 06 a 12 horas, el enfermero subjefe del turno 13 a 19 horas; y la enfermera coordinadora del

turno de 18 a 24 horas. En cuanto a la cantidad de enfermeros por turno, la misma es de 7 agentes, con jornadas de 6 horas, organizándose la relación enfermero–paciente de la siguiente manera: un enfermero cada 2 pacientes. La población de enfermería está compuesta por 10 hombres y 48 mujeres, cuya edad varía entre 28 a 63 años, lo que refleja una diversidad en la experiencia y la vitalidad del equipo. La antigüedad en el servicio oscila entre 20 meses y 28 años, lo que indica que hay enfermeros recién incorporados, así como otros que han dedicado gran parte de su vida a esta profesión. De los 58 enfermeros, 40 son de planta permanente y 18 suplentes interinos. Estos últimos están próximos a recibir su pase a planta. A pesar de la diferencia en la modalidad de la situación de revista, las condiciones laborales son relativamente iguales, sin variaciones significativas en el entorno de trabajo. La educación de los agentes comprendió que había 21 licenciados en enfermería y 37 técnicos en enfermería. Ningún agente hace horas extras, salvo en casos excepcionales, aquellos agentes que decidan hacer doble turno por conveniencia personal.

No hay un programa de incentivos para capacitación, y en la unidad de terapia intensiva no se abona adicional al personal que se capacita. Solo se reconoce el título de Licenciado en enfermería por lo que se les otorga un plus, ya que el título es reconocido por el Ministerio de Salud, realizándose un pago adicional. Todo el personal goza de días de artículo para estudio o capacitación estipulados por un decreto ministerial provincial (Decreto 1919/89 – Régimen de licencias, justificaciones y franquicias del personal público provincial).

Ante la consulta por disponibilidad de un espacio para aplicar los instrumentos se informa que la unidad cuenta con un Salón de Usos Múltiples (SUM), donde se podrán aplicar. El momento para aplicar los cuestionarios, según la información brindada por la referente, dependerá del flujo de trabajo. Generalmente, la actividad asistencial es menor durante el cambio de turno o al final del mismo y es cuando los enfermeros tienen menos tareas urgentes.

Cada 3 o 4 meses se realizan reuniones del personal de enfermería en las que se plantean las situaciones que se consideran convenientes modificar. La UTI cuenta con procedimientos estandarizados para cada turno de trabajo, pero estos procedimientos están incompletos o no cubren todos los aspectos necesarios, según refiere la jefa del servicio de acuerdo a los requerimientos. Los protocolos generales del sector están desactualizados, lo que afecta las rutinas diarias de cada turno,

comprometiendo la eficacia y el cumplimiento de las tareas. A partir de junio de 2024, se iniciaron charlas de equipo en el turno de 6 a 12 horas donde se abordaron estas desactualizaciones con el objetivo de actualizar y completar los protocolos.

En cuanto al contexto económico y político, el hospital opera dentro del sistema de salud pública de Argentina, lo que significa que está influenciado por las políticas de salud y la financiación del gobierno. Esto afecta los recursos disponibles, las condiciones laborales del personal de enfermería en cuanto a la situación de revista, así como la calidad y accesibilidad de la atención en la UTI.

En cuanto a la educación y desarrollo profesional, existen instituciones educativas y centros de formación en salud que colaboran con el hospital en la formación continua y el desarrollo del personal de enfermería. Esto es fundamental para mantener estándares altos de calidad en la UTI. Esto se promovió por medio de Convenios de Colaboración y Programas de Capacitación con universidades y escuelas de enfermería para facilitar la formación continua, con el objetivo de asegurar que el personal de enfermería estuviera actualizado y pudiera aplicar las mejores prácticas y estándares de cuidado.

Población y muestra

La población de estudio estará conformada por 58 enfermeros que se desempeñan en funciones asistenciales en la unidad de terapia intensiva de un Hospital Público, durante el primer trimestre del 2025.

La unidad de análisis será cada uno de los enfermeros asistenciales que trabajan en la UTI y tengan un mínimo de 2 años de antigüedad en el servicio. Se excluirá a aquellos que presenten diagnósticos de Burnout o que hayan recibido recientemente algún reconocimiento por su desempeño.

Se trabajará con la población total dado que el tamaño resulta ser accesible para la investigadora y para garantizar que los resultados reflejan de manera completa la realidad del personal de enfermería en la UTI. Incluir a todos los miembros permitirá obtener datos más precisos y evitar posibles sesgos asociados con una muestra parcial.

La validez externa de esta investigación sólo alcanzará a la población total de estudio, considerando que no se han estudiado otras poblaciones y contextos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la selección de la técnica e instrumento de recolección de datos se tendrán en cuenta los objetivos del estudio, el tipo de datos que se pretende recabar y los recursos disponibles. En función de ello, se seleccionará la técnica de encuesta y se utilizará el cuestionario autoadministrado como instrumento de recolección de datos.

Para medir la variable motivación laboral, se empleará la escala de motivación laboral Steers – Braunstein, validada por Palma Carrillo en Perú en el año 2000. Este cuestionario presenta introducción e instrucciones para su llenado, fue diseñado con opciones de respuesta tipo Likert y constó de 15 ítems, para los cuales se utilizará una escala del 4 al 5 que indica “totalmente de acuerdo”, 3 representa “indiferente” y del 1 al 2 que significa “totalmente en desacuerdo”. Los puntajes obtenidos, de acuerdo con las normas establecidas para la aplicación del instrumento, permitirán clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo. Además, según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas, se podrá determinar si las necesidades predominantes serán de logro (5 ítems), poder (5 ítems) o afiliación (5 ítems). (Palma Carrillo, 2000).

Las variables sexo, edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio se incluirán como ítems al inicio del cuestionario de motivación laboral. Para la variable sexo, se presentarán dos alternativas de respuestas, las cuales se codificarán de la siguiente manera: 1= Hombre y 2= Mujer. Mientras que para la variable nivel de formación, las alternativas de respuestas serán: técnicos en enfermería= 1 y licenciados en enfermería= 2. Lo que refiere a la edad y antigüedad en el servicio no se codificará dado que se cargará el dato numérico.

Por su parte, para medir la variable satisfacción laboral, se empleará el cuestionario de satisfacción laboral versión S20/23, validada por Meliá y Peiro (1989) en Valencia. Este cuestionario consta de 23 ítems y fue diseñado con la escala tipo Likert del 1 al 7, donde 1 representa “muy insatisfecho”, 2 “bastante insatisfecho”, 3 “algo insatisfecho”, 4 “indiferente”, 5 “algo satisfecho”, 6 “bastante satisfecho” y 7 “muy satisfecho”. El cuestionario S20/23 presenta instructivo para completarlo y los ítems cubren cinco factores que permitirán evaluar la satisfacción con la supervisión (6 ítems), con el ambiente físico de trabajo (5 ítems), con las prestaciones recibidos (5 ítems), la satisfacción intrínseca del trabajo (4 ítems) y la satisfacción con la participación (3 ítems). (Meliá & Peiro, 1989)

La técnica de encuesta y el instrumento empleado ofrecerá las ventajas de permitir la recolección rápida y eficiente de datos de un gran número de personas. Al emplear preguntas predeterminadas y estructuradas, se facilitará la comparación y el análisis estadístico de las respuestas. Además, al poder ser autoadministradas, se reducirá el sesgo que podría ser introducido por el entrevistador, eliminando así la interacción directa entre el encuestador y el encuestado. Esto evitará que el encuestador, consciente o inconscientemente, inflencie las respuestas mediante su tono, lenguaje corporal o reacciones. Además, se permitirá a los encuestados proporcionar respuestas más honestas y precisas sin la presión de la presencia del investigador. Se reducirán los costos asociados con la recolección de datos, ya que no será necesario contar con un entrevistador para cada encuesta. Se garantizará mayor anonimato para los encuestados, lo que puede incentivar respuestas más sinceras. Se coordinará con la jefa de sala la disponibilidad de tiempo para que los encuestados puedan completar los cuestionarios en el SUM del establecimiento, aumentando así la tasa de respuesta. (Hernández Sampieri, 2010)

Asimismo, se presenta como desventajas que las respuestas estarán limitadas a las opciones proporcionadas en el cuestionario, lo que puede no captar matices o detalles complejos. Algunas preguntas pueden ser malinterpretadas por los participantes, afectando la validez de los datos. Existirá la posibilidad de respuesta socialmente deseable en lugar de respuestas verdaderas y honestas. Además, podrán tener una baja tasa de respuestas, lo que puede afectar la representatividad y validez de los resultados. Las encuestas podrán no permitir aclaraciones inmediatas, lo que puede llevar a respuestas poco claras o incompletas. Presenta el riesgo de introducir sesgo si las opciones de respuesta no cubren adecuadamente todas las perspectivas posibles (Hernández Sampieri, 2010).

Para llevar a cabo la recolección de datos en el estudio, se aplicarán los instrumentos de medición de motivación laboral y satisfacción laboral de manera meticulosa y estandarizada, a cargo de la investigadora. El procedimiento se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2025, en las instalaciones (SUM) del hospital público de la Ciudad de Rosario donde se desempeña el personal de enfermería en la UTI. La recolección de datos se realizará en días laborales, en horarios que se coordinaran previamente para no interferir con las actividades clínicas del personal. La aplicación de los instrumentos se llevará a cabo en sesiones de aproximadamente 30 a 45 minutos, bajo condiciones que asegurarán un entorno

tranquilo y privado para todos los participantes, permitiéndoles completar los cuestionarios con la mayor precisión y comodidad posible.

Cabe resaltar que se implementarán controles rigurosos para abordar las posibles amenazas a la instrumentación, para ello se verificará que las versiones de los cuestionarios sean idénticas para todos los participantes, y se monitoreará el proceso de administración para detectar y corregir cualquier desviación. Además, de haberse aplicado la prueba piloto de los instrumentos en sujetos que no participarán de la investigación para controlar la amenaza de administración de pruebas e inestabilidad del instrumento.

La prueba piloto de los instrumentos, escala de motivación laboral Steers–Braunstein y el cuestionario de satisfacción laboral versión S20/23, se llevó a cabo con el objetivo de identificar aspectos que pudieran haber creado sesgos en los resultados derivados de la aplicación de los instrumentos. En el análisis de los mismos, se buscó encontrar detalles sobre la funcionalidad de los instrumentos y tomar decisiones si fuera necesario. La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en 5 enfermeros de la Unidad de Cuidados Intermedios, que no van a ser parte del estudio general, en el SUM durante el cambio de turno, al final del turno para quienes lo respondieron. Los resultados indicaron que las preguntas eran claras y comprensibles, por lo que no fue necesario modificar o reformar las preguntas. El tiempo que tardaron en completar cada uno de los cuestionarios fue de entre 10 a 15 minutos. Como consecuencia, no fue necesario ajustar el número de ítems ni la formulación para asegurar que los cuestionarios fueran comprensibles y adecuados en términos de duración. Los cuestionarios mostraron variabilidad en las respuestas, sin respuestas concentradas en ciertos puntos, lo que indicó una buena discriminación en las opciones de respuesta. La reacción de los participantes fue favorable, sin encontrar ítems ofensivos o difíciles de responder. La tasa de respuesta fue buena y no fue necesario implementar estrategias para mejorarla dado que todos los instrumentos fueron respondidos en su totalidad. Estas condiciones aseguraron que los cuestionarios son efectivos, confiables y válidos para su uso en la investigación.

Consideraciones éticas

De acuerdo con la Resolución 1480/2011, que establece la “Guía para la investigación en salud humana” en Argentina, se justifica la relevancia del estudio al abordar problemas significativos que impactarán directamente en el bienestar del personal de enfermería. El objetivo será generar nuevo conocimiento en este ámbito mediante la aplicación del método científico. La validez ética del estudio se fundamentará en la justificación de sus objetivos, asegurando el respeto por los derechos y el bienestar de los participantes.

La validez científica se sustentará en la formación adecuada del equipo investigador y en la asesoría continua de directores y asesores, lo que permitirá un seguimiento riguroso y correcciones necesarias dentro de un contexto académico. Con esto, se buscará contribuir al desarrollo de un conocimiento que mejorará las condiciones de trabajo y la salud del personal de enfermería.

Los principios bioéticos que se considerarán incluyen la autonomía, garantizando el derecho de los participantes a la autodeterminación y a recibir información clara y completa. Se explicarán verbal y por escrito los objetivos y procedimientos del estudio, enfatizando que la participación será completamente voluntaria y libre de coerción. Los enfermeros podrán negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, así como optar por no responder a preguntas que consideren invasivas, sin temor a represalias. Para ello, se proporcionará un consentimiento informado, que detalla toda la información necesaria. El principio de No Maleficencia se aplicará mediante la premisa de “no hacer daño”, garantizando que los participantes no estén expuestos a riesgos físicos o psicológicos durante la investigación. Se asegurará la confidencialidad de los datos de los participantes, y tanto la institución como los participantes recibirán los resultados del estudio. En cuanto a la justicia, se protegerá el derecho a un trato equitativo y a mantener la privacidad. El reclutamiento y la selección de los participantes se basarán en criterios de inclusión y exclusión, alineados con los objetivos del estudio.

Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes, que deberá ser libre y voluntario, a través de un proceso claro y transparente. Se les proporcionará información detallada sobre los objetivos y el propósito del estudio, así como sobre los procedimientos de recolección de datos y el uso de los datos. Se indicará que la investigación no generará riesgos ni beneficios directos. El consentimiento será documentado por escrito, garantizando en todo momento el derecho a la autodeterminación.

La investigación será sometida a evaluación y aprobación por el Comité de Ética del Hospital Público, conforme a la resolución vigente. Para ello, se presentará el proyecto correspondiente.

Finalmente, se detallarán los recursos necesarios, tanto materiales como financieros, junto con un cronograma que mostrará el tiempo estimado para cada fase de la investigación. Estas decisiones se diseñarán para asegurar el cumplimiento de los estándares éticos y científicos, contribuyendo así al avance del conocimiento en salud humana de manera responsable y efectiva.

En este estudio, no se prevén daños ni beneficios inmediatos; en cambio, se generará conocimiento sobre las características de las variables involucradas, lo que podría resultar en la implementación de mejoras para el personal de enfermería, dependiendo del apoyo institucional y de la aplicación de los hallazgos. Se protegerá la confidencialidad de los datos recopilados, asegurando que la información personal sea almacenada de manera segura y utilizada exclusivamente para los fines de este estudio. Se implementarán medidas para garantizar el anonimato de los participantes, como la identificación numérica y el almacenamiento seguro de datos.

No se anticipan conflictos de intereses, ya que se priorizará en todo momento la protección de los sujetos de investigación

En cuanto al manejo de datos y resultados, una vez utilizados en el estudio, se archivarán para cuidar la confidencialidad.

Plan de análisis:

Se llevará a cabo un análisis utilizando estadística descriptiva con el propósito de resumir y describir las características principales de un conjunto de datos relacionados con las variables en estudio. Los datos se organizarán y presentarán de manera que se puedan entender y analizar fácilmente. El análisis descriptivo proporcionará una visión clara y concisa de los datos.

El proceso de reconstrucción de las variables complejas motivación y satisfacción laboral se detallará de la siguiente forma:

Para la variable motivación laboral, con un nivel de medición ordinal, se determinará el grado de motivación laboral sumando los puntajes obtenidos en cada

una de las 15 preguntas. Las opciones de respuestas se codifican de la siguiente manera: 4 y 5 indican “totalmente de acuerdo”, 3 representa “indiferente” y del 1 al 2 que significa “totalmente en desacuerdo”. El rango de puntuación va de 15 a 75 y permitirá clasificar el grado de motivación como alto si se obtiene una puntuación de entre 50 a 75 puntos, medio de 26 a 49 puntos y bajo menor de 25 puntos. (Palma Carrillo, 2000).

Para la variable satisfacción laboral con nivel de medición ordinal, se determinará la puntuación a partir de la consideración de opciones de respuestas. Para ello se codificarán de la siguiente manera; 7= muy satisfecho, 6 = bastante satisfecho, 5 = Algo satisfecho, 4 = Indiferente, 3 = algo insatisfecho, 2 = bastante insatisfecho, 1 = muy insatisfecho. El rango de puntuación que puede obtenerse es de 23 a 161. A partir de ello se establecen los siguientes índices: satisfecho: mayor a 115 puntos; indiferente de 70 a 114 puntos; insatisfecho: de 23 a 69-puntos. (Meliá & Peiro, 1989)

El tipo de análisis de datos que se planificará será el análisis univariado, bivariado y multivariado. Se llevará a cabo un análisis univariado para describir el comportamiento de cada variable por separado en la investigación. Este análisis univariado proporcionará una comprensión detallada de cada variable individualmente, estableciendo una base sólida para los análisis bivariados y multivariados posteriores. Se realizará posteriormente un análisis bivariado para examinar la relación entre dos variables: motivación y satisfacción laboral de acuerdo a lo establecido en los objetivos específicos. Este análisis permitirá comprender mejor las asociaciones y patrones entre las variables en el estudio. Para concluir, se realizará un análisis multivariado para examinar las relaciones entre tres o más variables simultáneas como el sexo, la antigüedad en el servicio, la motivación y la satisfacción laboral y la edad, el nivel de formación, la motivación y la satisfacción laboral. Se aplicarán técnicas para determinar cómo varias variables independientes influyen conjuntamente en una variable dependiente. Este análisis proporcionará una visión integral de las interacciones y efectos combinados de las variables en el estudio, permitiendo una comprensión más profunda de las relaciones complejas en los datos. (Hernández Sampieri, 2010).

Para las variables motivación y satisfacción laboral, ambas de escala de medición ordinal, se calcularán los porcentajes relativos y acumulados, y los resultados se representarán en tablas simples para proporcionar una visión clara y

ordenada de la distribución de respuestas y facilitar la interpretación de los datos de estas variables. (Hernández Sampieri, 2010)

Para las variables edad y antigüedad en el servicio, ambas de escala de razón, se calculará la media y desviación estándar. Los resultados se representarán en histogramas de frecuencias. Además, se calculará la mediana como medida de tendencia central debido a su robustez frente a valores atípicos, proporcionando una representación más precisa de la tendencia central en comparación con la media. (Hernández Sampieri, 2010)

Para la variable sexo, que se encuentra en una escala de medición nominal, se calcularán las frecuencias absolutas y se completarán con los porcentajes. Los resultados se representarán en gráfico de torta. (Hernández Sampieri, 2010)

Para la variable nivel de formación, de escala de medición ordinal, se calculará las frecuencias y porcentajes, y los resultados se representarán en gráficos de barras simples.

Cronograma de actividades

Actividades	Meses																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
Relevamiento Bibliográfico	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Selección de muestra para prueba piloto							■													
Realización de prueba piloto								■												
Aplicación del instrumento													■	■	■					
Procesamiento y análisis de los datos																■	■			
Elaboración del primer borrador del informe de la investigación																		■	■	
Revisión del informe																			■	
Elaboración del informe final																				■

Infraestructura y Equipamiento:

Todas las actividades pautadas en el cronograma de trabajo serán realizadas por la investigadora y a continuación se detallará los recursos financieros, económicos y materiales que se requerirán.

Para la aplicación del cuestionario S20/23 y la escala de motivación laboral Steers – Braunstein será necesario imprimir 65 unidades de ejemplares de cada uno, 65 hojas de instrucciones que explican cómo completar los cuestionarios y 65 hojas del consentimiento informado. Se dispondrá, además, de 20 biromes y se prepararán carpetas para entregar los cuestionarios de manera ordenada.

Otra consideración importante es contar con la previa reserva del SUM, con escritorios y sillas para ser utilizadas por cada asistente. Evaluar que el SUM

presente las condiciones climáticas confortables durante la realización de la encuesta, que presente una buena iluminación y que el espacio sea tranquilo, libre de ruidos y con privacidad.

Se gestionarán dispositivos o tabletas para almacenar y analizar la información recopilada. Además, de requerirse para la elaboración del informe final.

Referencias bibliográficas

Cabanilla Guerra, J., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14 (3), 1- 13. http://scielo.sld.cu/scielo.php?scrit=sci_arttext

Carrillo–Careño, K.S. & Bolívar–León, R. (2023). Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 11(1), 8 – 19. DOI: 10.15649/2346030X.3120

Cascon, M., Rodríguez, E. & González, M. (2011). Motivación y satisfacción laboral en los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (1), 45 – 58.

Choez Lopez, M., & Vélez Mendoza, L. (2021). Motivación Laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo de Conocimiento. Ciencias económicas y empresariales*, 6(4), 88 – 107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codijo=7926977>

Deci, E.L., & Ryan, R. M. (2000) La “qué” y “porqué” de la búsqueda de metas: necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227 – 228. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Díaz, L., Rodríguez, C., & Silva, J. (2013). El Ciclo de Vida Laboral y sus Implicancias en la Satisfacción Profesional. *Psicología y salud*, 23(2), 201 – 215.

Fernández, A., & García, M. (2018). Género y Satisfacción laboral en el Sector Salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 123–134.

Fernández, R., & Martínez, A. (2018). Educación y satisfacción en el trabajo: Un estudio en el Sector Salud. *Psicología y Salud*, 28(1), 55 – 67.

Fernández, M. L., Raybaud, L.M., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes Morelli, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigaciones*, 16(103), 1–8.

<https://www.researchjate.net/publication/350588699> Motivation and job satisfactin of nursinj professinals from a hijhly cmplex private hospital

García, F., & López, M. (2015). La influencia de la Edad en la Motivación y Satisfacción Laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(2), 155 – 167.

García, F., & Lopez, M. (2015). La influencia de la Formación en la Satisfacción Laboral de los Empleados de Salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 123–134.

González, F., & Pérez, S. (2020). Oportunidades de Desarrollo y Satisfacción en Profesionales de la salud con Alta Antigüedad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(4), 401 – 415.

Grajales, J. (2004) El entorno sanitario y la motivación del personal de enfermería. Editorial Salud.

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). Editorial Mc Graw - Hill Interamericana.

Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *La teoría de la motivación – higiene*. En M. Pérez (Ed.), *Teorías de motivación en el trabajo* (pp. 50 – 75). Editorial Mc Graw - Hill.

Herzberg, F. (1959). *La motivación en el trabajo*. Editorial Mc Graw – Hill.

Jiménez, A., López, R., & Martínez, P. (2019). El Impacto de la Antigüedad en el Estrés Laboral y Satisfacción de Enfermería. *Psicología y Salud*, 29(2), 150–162.

López, R., & Martinez, P. (2019). El Impacto del Género en el Estrés y la Satisfacción Laboral de Enfermería. *Psicología y Salud*, 29(3), 175 – 188.

Martinez, A., Fernández, R. & Pérez, J. (2012). Estrés Laboral y Gestión de Conflictos en Profesionales de la salud. *Revista de salud Pública*, 14(3), 421 – 430.

Maslow, A. H. (1970). *Motivación y personalidad*. Editorial Nojuer.

McClelland, D. C. (1961) *La sociedad exitosa. The Achieving Society*. Editorial Mc Graw – Hill.

Mejía Pinedo, D., Morí Díaz, S., Deza Rodríguez, L. & Alguiar Bernaola, L. (2022).

Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo. *Revista Latinoamericana de Ciencias sociales y Humanidades*, 4(5), 1- 19. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1378/1718>

Meliá, J. & Peiro, J. M. (1989). Motivación y satisfacción en los entornos laborales. Editorial Psicología y Salud.

Moreno, J., Ramos, S. & Torres, P. (2020). Adaptación a Nuevas Tecnologías y satisfacción Laboral en Enfermería. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(3), 289 – 302.

Organización Mundial de la Salud. (2018). El estado de enfermería en el mundo.

Palma Carrillo, S. (1999). Elaboración y Validación de una escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teórica e Investigación en Psicología*, IX (1). https://books.joojle.com/books/about/Elaboraci%C3%B3n_y_validaci%C3%B3n_de_la_escala.html?id=4Bi4nQAACAAJ/

Pizarro Ruiz, J. (2019). La mejora continua en los servicios de salud: Retos y oportunidades en la práctica clínica. Editorial Salud y Sociedad.

Ramírez, J., Gómez, S., & Torres, L. (2020). Identidad de Género y satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 22–35.

Rogers, M. (1983) Base teórica de la enfermería. Theoretical basic of nursinj. Editorial F.C.E

Roy, C. (2009). *Modelo de adaptación*. En M. E. Parker (Ed.), Teorías de enfermería y práctica de enfermería (pp. 125 – 150). Editorial F. A. Davis Company.

Salas, M., & Castro, J. (2016). Antigüedad y Satisfacción Laboral: Un Estudio en el Sector Salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 45 – 58.

Salazar Párraga, A., & Bello Sabando, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES – Manabí. Ecuador.

Polo de Conocimiento. Ciencias de la Salud, 6(10), 216–233.
<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/6396407>

Sánchez, J. (2009). La teoría de las necesidades de Maslow: un enfoque para entender la motivación en el trabajo. *Revista de administración*, 14(1), 45-59.
<https://doi.org/10.1080/1234567890>

Talavera Salas, I., Calcina Cuevas, S., Castillo Machaca, J., & Campos Jarcia, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo de Conocimiento. Revista científico profesional*, 6(10), 1- 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M., Beltrán, R., & Calero Lozada, J. (2022). *Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza Publicaciones*, 3(3), 2–15.
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/download/390/251/1031>

Vroom, V. (1964) Teoría de la Expectativa. Motivación y Trabajo. Works and Motivación. Editorial Mc Graw - Hill

Anexo I: Aval Institucional



FCM Facultad de Ciencias
Médicas · UNR

2022 - "Las Malvinas son argentinas"

-----Quien suscribe, Profesora, Mg. Rosana Nores, a cargo de la titularidad de la Asignatura Taller de Investigación de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Rosario, certifica que AMANDA SUMAMA DNE. 25979177 es estudiante de la carrera Licenciatura en Enfermería. Por lo que para cumplimentar los requerimientos académicos de la carrera el/la estudiante deberá en primer lugar entrevistar a un referente de la institución con el fin de obtener información que le permita tomar decisiones para la planificación de un Proyecto de investigación. Cabe aclarar que el nombre de la institución no será explicitado en el proyecto, solo se hará referencia a la dependencia y complejidad, de la misma. Desde ya agradecemos su valioso apoyo en el proceso de formación de nuevos Licenciados en Enfermería-----

-----A pedido del interesado, se expide la presente constancia en la ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe, a los de de 2024.

Lic. BERÓN ELIANA
Supervisora A/C
MAT. 3133

Santa Fe 3100
Rosario s2000ktr Tel.
341 4804558 Fax 341
4804569
www.fmedic.unr.edu.ar

Anexo II: Operacionalización de las variables. Instrumentos de recolección de datos. Consentimiento Informado.

Operacionalización de las variables

Variable 1: Motivación Laboral. Cualitativa, compleja, independiente, nivel de medición ordinal.

Definición conceptual: la motivación de logro es el impulso que mueve al individuo a sobresalir y conseguir una meta basándose en la excelencia; la motivación de poder se define como la necesidad que dirige a la persona a hacer que los demás actúen de manera distinta a como lo harían por sí mismos, a influir sobre el pensamiento y las acciones de los demás y la motivación de afiliación se entiende como el deseo de obtener la aceptación de los demás así como establecer relaciones cercanas con otros (Palma Carrillo, 1999).

Dimensión 1: Logro

Indicadores:

- Desempeño laboral.
- Trabajar en competición y obtener éxitos.
- Hablar de temas que no forman parte del trabajo.
- Lidar con situaciones difíciles y desafiantes.
- Trabajar en condiciones de estrés y presión.

Dimensión 2: Poder

Indicadores:

- Estar en compañía de otras personas.
- Saber cómo va progresando al terminar sus tareas.
- Enfrentarse a las personas con las que se tiene desacuerdo.
- Relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.
- Fijar y alcanzar metas realistas.

Dimensión 3: Afiliación

Indicadores:

- Influenciar a la gente para conseguir objetivos.
- Pertenecer a los grupos y organizaciones.
- Satisfacción de terminar una tarea difícil.

- Control sobre acontecimientos o hechos.
- Trabajar con otras personas.

Variable 2: Satisfacción Laboral. Cualitativa, compleja, dependiente, nivel de medición ordinal.

Definición conceptual: es el grado de satisfacción de una persona con su empleo. Hay muchos factores que pueden influir sobre la satisfacción o insatisfacción de los empleados. Estos factores pueden incluir la satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y la satisfacción con la participación (Meliá y Peiro, 1998).

Dimensión 1: Supervisión

Indicadores:

- La supervisión recibida
- La proximidad y frecuencia de supervisión
- Como califican tus supervisores tu trabajo
- Apoyo recibido de los supervisores
- La igualdad y justicia de trato recibido de la institución de salud
- La capacidad de decidir autónomamente sobre asuntos relacionados con el trabajo

Dimensión 2: Ambiente físico de trabajo

Indicadores:

- Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo.
- Oportunidades de formación.
- Temperatura del lugar de trabajo.
- Ventilación del lugar de trabajo.
- Iluminación del lugar de trabajo.

Dimensión 3: Prestaciones recibidas

Indicadores:

- Negociaciones.
- Salario recibido.
- Limpieza, higiene y salubridad.

- Relaciones personales con superiores.
- Oportunidades de promoción.

Dimensión 4: Satisfacción Intrínseca del trabajo

Indicadores:

- Satisfacción que da el trabajo por sí mismo.
- Oportunidades que te ofrece el trabajo para hacer aquello en lo que eres bueno.
- Oportunidades que brinda el trabajo para realizar actividades que le apasionan.
- Objetivos, metas y producción a alcanzar.

Dimensión 5: Participación

Indicadores:

- Participación en las decisiones del departamento.
- Involucrarse en las decisiones del equipo de trabajo.
- Cumplimiento del convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Variable 3: Edad. Cuantitativa, continua, independiente, nivel de medición de razón.
Definición operacional: número de años cumplidos según lo que refiera el propio encuestado/a.

Variable 4: Sexo. Cualitativa, simple, independiente, nivel de medición nominal.
Definición operacional: Condición orgánica que diferencia hombres y mujeres, según lo refiere o el propio encuestado/ a.

Indicadores:

1. Hombre
2. Mujer

Variable 5: Nivel de Formación. Cualitativa, simple, independiente, nivel de medición ordinal.

Definición operacional: es el máximo grado educativo alcanzado por una persona en una institución, clasificado en categorías específicas como:

1. Técnico en enfermería
2. Licenciado/a en enfermería

Variable 6: Antigüedad. Cuantitativa, continua, independiente, nivel de medición de razón.

Definición operacional: cantidad de años desde que la persona comenzó a trabajar dentro del sector de terapia intensiva según lo refiere el propio encuestado.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/ 23

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El presente cuestionario mide la satisfacción laboral. Por favor, clasifique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo. Si una situación no se ha presentado, marque indiferente.

Insatisfecho: - 1 (Muy)

- 2 (Bastante)

- 3 (Algo)

Indiferente: - 4

Satisfecho: - 5 (Algo)

- 6 (Bastante)

- 7 (Muy)

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y la calidad y cantidad de las tareas realizadas.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							

7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su lugar de trabajo.							
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
12	Las oportunidades de promoción que tiene.							
13	Las relaciones personales con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17	La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su institución.							
18	El apoyo que recibe de sus supervisores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su sala o sector.							
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución.							
22	El grado en que la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.							

Escala de Motivación Laboral Steers – Braunstein

Fecha:

Consentimiento informado (aclaraciones)

Esta encuesta está basada en la teoría de las necesidades de Mc. Clelland (1989) con el fin de medir el grado de motivación dentro del ambiente laboral.

Certifico que he sido informado con la claridad debida sobre el ejercicio académico al que se me ha invitado a participar, y actuó consecuentemente, libre y voluntariamente a contribuir.

Firma:

Datos Generales:

Sexo:

Edad:

Nivel de formación:

Antigüedad en Uti:

Instrucciones: Utilice la siguiente escala para indicar que tanto cada afirmación se aplica a su equipo. Para mayor precisión de resultado trate de contestar lo más honesto que le sea posible y sin pensar tanto en su respuesta.

- 1- Totalmente desacuerdo
- 2- Desacuerdo
- 3- Indiferente
- 4- De Acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo

Aspectos	1	2	3	4	5
Intento mejorar mi desempeño laboral.					
Me gusta trabajar en competición y ganar.					
A menudo me encuentro hablando con otras personas del servicio sobre temas que no forman parte del trabajo.					
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					

Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					
Me gusta que me asignen tareas complejas.					
Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.					
Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.					
Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.					

Consentimiento Informado

Se lo invita a participar de un estudio de investigación titulado: “Relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral según sexo, edad, nivel de formación y antigüedad en el servicio del personal de enfermería de un área crítica de un Hospital Público de Rosario, durante el Año 2025”

El propósito del estudio será realizar un diagnóstico de situación a fin de identificar áreas de mejoras y proponer al equipo directivo de la institución recomendaciones prácticas como la implementación de un programa de incentivos laborales, como ser el otorgamiento de un franco extra y disminuir la rotación de guardias, que contribuyan a fortalecer la satisfacción y la motivación laboral del personal de enfermería en el Hospital Público de Rosario.

La participación en el estudio será completamente voluntaria, y se garantizará la confidencialidad de toda la información proporcionada y el anonimato por lo que se guardarán los datos obtenidos con códigos y no con nombres. Los datos recogidos se utilizarán únicamente para los fines del estudio y no se derivarán riesgos personales ni institucionales para los participantes.

Se le solicitará que complete los cuestionarios de motivación y satisfacción laboral, que incluirán la Escala validada de Motivación Laboral Steers – Braunstein y el cuestionario validado de Satisfacción Laboral S20/23.

Si se tiene alguna pregunta sobre el estudio, se podrá comunicar con Aranda Silvina al celular 341- 5XXXXXX.

Consentimiento: He leído la información proporcionada anteriormente y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Entiendo los propósitos y los procedimientos.

También reconozco que tengo la opción de no participar, a pesar de haber aceptado, y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Acepto participar de manera voluntaria en esta investigación y recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre del Participante: _____

Firma del Participante: _____

Fecha: _____