



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

**Estrategias motivacionales que impulsan la satisfacción
laboral del personal de enfermería.**

AUTORA:

Nagua Andrade Sulmy Katiuska

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

Guayaquil, Ecuador

2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Enfermería, Sulmy Katiuska Nagua Andrade**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Elsie Zerda Barreno, Ing. PHD

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 14 días del mes de febrero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sulmy Katuska Nagua Andrade**

DECLARO QUE:

El documento **Estrategias motivacionales que impulsan la satisfacción laboral del personal de enfermería** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA



Firmado electrónicamente por:
**SULMY KATIUSKA
NAGUA ANDRADE**

Sulmy Katuska Nagua Andrade



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORIZACIÓN

Yo, **Sulmy Katiuska Nagua Andrade**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Estrategias motivacionales que impulsan la satisfacción laboral del personal de enfermería**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:



Firmado electrónicamente por:
SULMY KATIUSKA
NAGUA ANDRADE

Sulmy Katiuska Nagua Andrade



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD
REPORTE COMPILATIO**

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

Ensayo antiplagio corregido

4%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
3% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Ensayo antiplagio corregido.docx
ID del documento: e98f7f41997da497d161a3c45a8fedc62d37f8d0
Tamaño del documento original: 30,92 kB
Autores: []

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo
Fecha de depósito: 23/1/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 23/1/2025

Número de palabras: 3315
Número de caracteres: 21.504

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuente con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario #79226c El documento proviene de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido fundamentales en el desarrollo de este trabajo y en mi formación durante la Maestría en Gerencia de Servicios de la Salud.

Agradezco a todos los docentes y tutora por su invaluable conocimiento, dedicación y orientación, que han sido clave en mi crecimiento académico y personal. A mi familia, por su apoyo incondicional, confianza y motivación constante, que me han impulsado a seguir adelante. También, agradezco a mis compañeros de la maestría por su colaboración, debates enriquecedores y amistad.

Finalmente, extendiendo mi gratitud a todas las personas que contribuyeron al éxito de esta maestría. Este logro es el resultado de un esfuerzo colectivo. ¡Gracias a todos!

DEDICATORIA

Dedico en primer lugar a Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y la oportunidad de alcanzar este logro, sin su guía y bendición, nada de esto habría sido posible.

A mi familia por ser mi apoyo incondicional y motivación que han sido parte de mi crecimiento personal y profesional, su ejemplo de dedicación y sacrificio ha sido mi mayor fuente de inspiración.

Finalmente, dedico este esfuerzo a todas las personas que, a lo largo de mi carrera, han confiado en mi compromiso con el bienestar y la salud, a mis docentes, por su dedicación, quienes me brindaron las herramientas necesarias para comprender la importancia de la gestión en los servicios de salud y el impacto que tiene en la calidad de vida de las personas. Este trabajo es un homenaje a su esfuerzo y dedicación.

Introducción

La motivación en el contexto laboral se expresa como el grado de voluntad de una persona para cumplir con los objetivos organizacionales. Con frecuencia, la motivación, inducida por la curiosidad, es lo que permite progresar en el ciclo de la vida, estimulando a aprender y a establecer metas. De este modo, los individuos con inteligencia emocional pueden estar motivadas intrínsecamente por la propia tarea para el logro de objetivos internos, más que por recompensas externas tales como el dinero, los elogios o evitar el castigo (motivación extrínseca) (Naciones Unidas, 2022).

Por lo anterior, se recomienda disfrutar en cada momento de la jornada de trabajo, con el fin de lograr sentimientos de satisfacción laboral (SL), motivación y alegría; manteniendo una actitud optimista. En el estudio realizado por Negussie & Oliksa (2020) se encontró que de un total de 253 enfermeras que trabajan en instituciones de salud pública, cerca de la mitad 45,5% estaban desmotivadas. Desde este punto de vista, si los líderes de enfermería no están motivados no pueden contribuir positivamente a la profesión (Breed et al., 2020).

En Egipto, un estudio transversal que incluyó a 724 enfermeras que trabajaban en unidades de cuidados intensivos (uci), quirúrgicos y médicos, la puntuación total de motivación profesional fue de $69,82 \pm 9,70$ lo cual refleja que el personal de enfermería percibió un nivel moderado de motivación (Ghanem et al., 2023).

En Reino Unido, los hallazgos de Senek et al. (2023) mostraron que una de cada dos enfermeras comunitarias (46%; n=533) reportaron insatisfacción laboral. Por otro lado, en el estudio de Ayalew et al. (2021), de una muestra aleatoria de 170 enfermeras de tres hospitales públicos del estado regional de Amhara, se determinó una prevalencia general de SL del 52,4%. A menudo, la SL es considerada como el predictor más habitual de la decisión del profesional de quedarse o irse (Xu et al., 2020). En virtud de ello, es necesario establecer qué factores motivacionales son importantes para desarrollar un ambiente laboral saludable.

En Etiopía, la intención general de las enfermeras de abandonar su profesión es alta, por lo que para afrontar esta situación se necesita una intervención colaborativa relacionada con factores como la seguridad del entorno de trabajo, el estrés relacionado con el trabajo, la SL, el compromiso profesional y las oportunidades de educación (Tadesse et al., 2023).

En la actualidad, la educación de posgrado de enfermería afronta una serie de retos relacionados con las competencias que se necesitan fortalecer para promover un impacto significativo en los estudiantes y en la calidad de la atención prestada a los pacientes (Benavides

2023). En contraste, los resultados obtenidos por Wei et al. (2023) señalan que las enfermeras no se sienten motivadas a realizar cursos de certificación si no se reconoce el esfuerzo de obtenerla, por lo tanto, es fundamental crear una cultura organizacional como un sistema de escalafón profesional, que promueva el crecimiento profesional de las enfermeras e incentivos financieros.

En Ecuador, un estudio con enfoque cualitativo evidenció algunas barreras percibidas por los profesionales de enfermería para su participación en la educación continua, tales como: un alto porcentaje de congresos con enfoque médico y no orientados al cuidado; costos elevados e incluso algunos requieren de movilización interprovincial lo que en conjunto desmotiva y favorece actitudes negativas que perjudican a las relaciones interpersonales in situ y fuera del área laboral (Ramírez-Pérez et al., 2020).

Ante la escasez de producción científica ecuatoriana respecto al tema abordado, surge la necesidad de describir los factores motivacionales que influyen en la SL del personal de enfermería para la implementación de estrategias viables en el sistema nacional de salud. El presente ensayo se estructura en cinco secciones. En la primera, se definen los conceptos básicos de motivación y SL. En la segunda, se explican los problemas laborales frecuentes de enfermería que conllevan a la insatisfacción laboral. En la tercera se proponen estrategias para aumentar la SL en enfermería. En la cuarta, se agregan recomendaciones importantes de SL. En la última sección, se argumentan las conclusiones.

Motivación

En tanto que, la motivación laboral se considera un recurso importante que puede categorizarse en motivación intrínseca y extrínseca (Zeng et al., 2022).

Según la ONU (2023), las personas motivadas intrínsecamente tienden a ser más creativas, obtienen mayor satisfacción y rinden más a lo largo del tiempo que las personas motivadas exclusivamente de forma extrínseca, en comparación con la motivación extrínseca influenciadas por recompensas externas como el dinero, los elogios o para evitar el castigo.

Por su parte, Zeng et al. (2022) concluyen que, en el contexto de la alta tasa de rotación de enfermeras, aproximadamente el 50% decidió trabajar en centros de cuidados a largo plazo basándose únicamente en la motivación extrínseca. Los resultados indican la importancia de considerar medidas para fomentar la motivación intrínseca de las enfermeras para mejorar el compromiso con la institución.

La Teoría de Frederick Herzberg

En 1950, Herzberg, considerado como un pionero de la teoría de la motivación, entrevistó a un grupo de trabajadores para indagar qué los hacía sentir satisfechos o insatisfechos en el trabajo. Para Alrawahi et al., (2020), al aplicar esta teoría en el contexto laboral se presentan dos factores motivadores. El primer factor, motivadores, que son los principales impulsores de la satisfacción laboral e incluyen logros, reconocimiento, responsabilidad y avance laboral. Mientras que, el segundo factor, insatisfactorios que se relacionan con los factores de higiene, que constituyen las principales razones de la insatisfacción laboral y abordan aspectos como las condiciones de trabajo, los salarios, las relaciones con los colegas, las políticas administrativas y la supervisión.

La Teoría de Victor Vroom

El postulado de Vroom propone que el individuo evalúa las opciones y toma decisiones en función de la elección que supone conducirá al resultado personal más deseable para optimizar el placer y minimizar el dolor. Se centra en el comportamiento humano subjetivamente racional y se basa en tres conceptos básicos: expectativa, instrumentalidad y valor que se combinan para crear fuerza motivacional (Zboja et al., 2020).

La Teoría de la equidad: Adams

En 1963, Stacy Adams desarrolló este modelo teórico para explicar cómo responden los empleados a la injusticia percibida en el lugar de trabajo. Su trabajo se centra en las percepciones de las personas acerca del trato justo que reciben en comparación con sus compañeros. Una persona que percibe inequidad desarrollará tensión o impulso y estará motivada para reducir o eliminar las desigualdades (Coco et al., 2023).

Teoría de las metas: Locke

A finales de la década de 1960, surgió la teoría de fijación de objetivos, ya que se evidenció que establecer objetivos de conducta mejoraba el desempeño en las tareas asignadas. Locke expuso que una vez que una persona decide alcanzar una meta, esta regulará su conducta para alcanzarla. La interacción entre la especificidad, la dificultad y el grado de compromiso de una persona con el objetivo, regula el esfuerzo invertido y mejora el desempeño en las labores (Coco et al., 2023).

Satisfacción Laboral (SL)

De acuerdo con la Biblioteca de Referencia de Oxford (2024), la SL es el sentimiento de orgullo que sienten las personas que disfrutan de su trabajo y lo hacen bien. Este sentimiento se acentúa si quienes tienen autoridad reconocen la importancia del trabajo realizado y su valor.

La escasez actual de enfermeras y el aumento de las intenciones de rotación están demostrando ser un problema global. Por ejemplo, un estudio realizado en Reino Unido, los factores que promovieron la intención de abandonar el trabajo en el ámbito comunitario fueron: la duración de las horas extras no pagadas por turno, la falta de apoyo de gerencia, la dotación del personal inadecuado, el kilometraje de viaje y las condiciones de trabajo generales Senek et al. (2023).

Según Niskala et al. (2020) las intervenciones efectivas detectadas en su estudio son un primer paso para desarrollar estrategias de recursos humanos para las organizaciones de atención médica. Estos resultados proponen que los factores extrínsecos (por ejemplo, salario y recompensas) nunca serán tan efectivos para mantener la SL como los factores intrínsecos (por ejemplo, inteligencia espiritual, identidad profesional y conciencia).

Teoría de Douglas McGregor: X y Y

McGregor, en la Teoría X sostiene que los empleados deben ser guiados y coaccionados en función de un rechazo natural al trabajo y exige un enfoque autoritario en la administración, mientras que la Teoría Y afirma que se debe utilizar el interés del trabajador en el contexto laboral, otorgándole cierta autodirección y creatividad para estimular su impulso inherente hacia el trabajo, lo que facilita un enfoque más colaborativo. Esta dualidad plantea una pregunta sustancial: ¿Se está motivando a las personas o simplemente impulsándolas a hacer lo que se supone deben hacer? (Saad, 2024).

Teoría de McClelland

Según McClelland, cuando la necesidad de un empleado es tenaz, incita aquellos comportamientos que conducen a la satisfacción de la necesidad. Por lo tanto, si una organización pretende dirigir el comportamiento de los trabajadores, debe ofrecer recompensas que prometan la satisfacción de los requerimientos. Los hallazgos meta analíticos sostienen la interacción de los factores internos de motivación y las recompensas financieras como factores externos (Rybnicek et al., 2019).

Problemas de laborales relacionados con la SL en Enfermería

Falta de políticas gubernamentales

En Ghana, se entrevistaron a 29 líderes de enfermería que trabajan en hospitales públicos (n=15) y hospitales religiosos (n=14). Los hallazgos obtenidos demostraron que el personal de enfermería de primera línea que trabaja en hospitales de distrito con recursos limitados enfrenta muchos desafíos que varían desde la falta de talento humano, logística, conocimiento, recursos financieros, actitud del personal y barreras profesionales en el manejo de pacientes gravemente enfermos. Estos desafíos tuvieron efectos negativos en la seguridad de los pacientes y los resultados de la atención en salud, la carga laboral y la SL entre el personal (Karikari et al., 2023).

Falta de liderazgo y gestión

En Egipto, de acuerdo con la percepción de los directores de enfermería acerca de los problemas laborales más frecuentes incluyen: el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, el ausentismo del personal, la desmotivación, la falta de empoderamiento, la rotación del personal, la violencia en el lugar de trabajo, los conflictos entre el personal y el bajo rendimiento del personal (Gab et al., 2020).

Un líder que adopta de manera directa o indirecta un comportamiento tóxico, por ejemplo, a través de una conducta intemperante, narcisista, de autopromoción y humillante hacia su personal a cargo afecta de manera destructiva tanto a las personas como a las organizaciones. En ese sentido, el personal de enfermería que trabajan para un gerente que adopta este tipo de conductas de liderazgo tóxicas demostraron una mayor intención de rotación (Nonehkaran et al., 2023).

Horario laboral

Smeds et al., (2020), plantean que un ambiente laboral estresante y un horario laboral irregular afectan la vida privada y disminuyen el nivel de energía para participar en actividades sociales o pasatiempos. En Corea del Sur, se llevó a cabo una investigación por Bae (2024) cuyo análisis estima que solo las horas extras obligatorias se relacionaron significativamente con la intención de abandonar el trabajo de ser enfermero/a.

En Suiza, un promedio del 9% de las enfermeras que laboran en hospitales psiquiátricos las 24 horas tuvieron que hacerse cargo de un turno con poca anticipación al menos tres veces

al mes, y cerca de la mitad (40%) trabajó al menos 15 minutos de horas extras en su turno más reciente (Gehri et al., 2023).

Con base en los estudios anteriores, los líderes del establecimiento de salud deberían proporcionar al personal de enfermería una mayor previsibilidad e influencia en sus horarios de trabajo para disminuir los abandonos tempranos de la carrera, las jubilaciones anticipadas y contrarrestar la escasez de enfermeras.

Intención de Rotación y/o Abandono

En Portugal, se reclutaron a 850 enfermeras de 12 unidades de hospitales públicos, de las cuales, el 34,50% manifestaron una intención de cambiar de área de trabajo; mientras que, el 8,71% expresaron una intención de cambiar de hospital (Neves et al., 2022). Resultados similares han sido obtenidos por (Xu et al., 2020; Smith et al., 2020).

Se ha demostrado que los factores como sufrir de acoso sexual (Gharbi et al., 2022), de acoso laboral (Ren & Kim, 2023); el haber estado desempleadas y desempeñar actualmente funciones en un campo diferente a enfermería (Kroczeck, 2024); una menor edad, una mayor carga de trabajo derivada de un mayor número de pacientes, el agotamiento emocional (Malinowska et al., 2023); la elección involuntaria de una carrera, los turnos nocturnos frecuentes, el empleo informal y el trabajo a tiempo parcial (Huang et al., 2024); la violencia en el lugar de trabajo (Tang et al., 2023) y recibir maltrato de los pacientes (Qi et al., 2020) conducían a niveles más bajos de SL y niveles más altos de intención de abandonar el trabajo.

Motivaciones migratorias

Según Pressley et al. (2023) en su análisis cualitativo revela las razones que motivaron a las enfermeras a migrar, tales como: la búsqueda de estabilidad laboral; oportunidades profesionales dentro de prácticas especializadas; la oportunidad de poder trabajar en un país desarrollado con tecnología avanzada que podría proporcionar atención de alta calidad y oportunidades para aprender nuevas habilidades. Además, de lograr una vida más segura y protegida; un mejor lugar para formar una familia. Estas opiniones se ven reflejadas en las siguientes párrafos:

Mi ambición fue trabajar en uno de los mejores sistemas de atención médica del mundo brindando una atención de primera clase sin ningún tipo de discriminación alguna.

Llegué a trabajar en una sociedad que protege mis derechos, valora el trabajo que he realizado, me compensa bien económicamente y brinda un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, cabe mencionar que no todas las enfermeras internacionales migraron únicamente por cuestiones financieras, de hecho, una encuestada argumentó que en realidad ganaba más en el lugar donde trabajábamos antes, pero el Reino Unido brinda una vida mejor.

Estrategias para aumentar la SL en Enfermería

Liderazgo eficaz

Es esencial que líderes de enfermería se enfoquen en mejorar las prácticas de enfermería gestionando y organizando el trabajo de su personal de tal manera que se sientan apoyados, motivados y seguros. Adicional a ello, también resulta importante evaluar activamente las actividades laborales de estos líderes por parte de gerencia para garantizar de que su trabajo diario esté en concordancia con los objetivos del establecimiento de salud (Nurmeksela et al., 2021).

Mtsoeni et al. (2023) añaden que, los enfermeros de UCI recién graduados no están preparados para asumir funciones de liderazgo, por lo tanto, se requiere del apoyo en forma de tutoría durante un periodo de 10 a 12 meses, ya que esto les dará tiempo para desarrollar confianza en sí mismos para asumir dicha responsabilidad, haciéndoles más competentes en este ámbito.

Otra de las políticas gerenciales administrativas que Bae (2024) aconseja es la prohibición de trabajar horas extras obligatoriamente y más bien que el profesional de enfermería trabaje horas extra de forma voluntaria.

Por otro lado, adicionar a la infraestructura de los hospitales gimnasios disponibles las 24 horas, ofrecer compensaciones adecuadas, como exámenes médicos adicionales, ofrecer apoyo para pasatiempos y mejoras ambientales, desde una perspectiva institucional puede mejorar la calidad del sueño de las enfermeras y mejor afrontamiento para el estrés. Por consiguiente, la mejora de las condiciones de salud de los profesionales y la SL dará como resultado una mejor atención de enfermería proporcionada a los pacientes (Choi & Kim, 2022).

Sentido de pertenencia

En Pakistán, los resultados del estudio señalan la importancia de dotar al personal de enfermería entornos saludables que retribuyan mejor sus expectativas profesionales y personales. De esta manera, se aumenta el sentido de pertenencia de un individuo hacia la institución para la que trabaja (Nazir et al., 2022).

Recientemente, la investigación de Wei et al. (2023) con el propósito de desarrollar una cultura con sentido de pertenencia, sugieren hacer partícipes a las enfermeras para que contribuyan en las mejoras del área por medio de una técnica de gestión estratégica llamada análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas), para lo cual se dejaron carteles en la sala de descanso con cada categoría para que los completen durante seis semanas. Después del análisis de las respuestas, una de las prioridades principales para el área fue aumentar las certificaciones, por lo que al permitir que las enfermeras tuvieran voz y voto en recomendar alternativas de mejora, esto se convierte automáticamente en una prioridad organizacional.

Trabajo en Equipo

Boitshwarelo et al. (2020) en su artículo, sostienen que la mayoría de los líderes de enfermería subrayan lo relevante que es el trabajo en equipo para manejar situaciones estresantes, como se refleja en la siguiente cita:

Siempre animo a mi personal a trabajar en equipo porque son una familia, pasan más horas en el trabajo, por lo que tienen que disfrutar de su estancia. También organizamos reuniones de amigos secretos y almuerzos o cumpleaños para motivar a los demás y levantarles la moral (p.3).

En Irán, un estudio fenomenológico de Aghamohammadi et al (2021) con una muestra de diez enfermeras de quirófano, una de las enfermeras con 18 años de experiencia laboral afirmó:

Personalmente, me siento útil y motivada cuando mis compañeros de trabajo, que son más jóvenes y tienen menos experiencia laboral que yo, prestan atención a mis experiencias y opiniones; cumplo con mis funciones en el quirófano con mejor ánimo y más motivación (p.336).

Implicaciones Prácticas

En base a lo leído en investigaciones previas se recomienda lo siguiente:

Al Gobierno del Ecuador:

Teniendo en cuenta la escasez mundial del personal de enfermería, quienes desempeñan un papel clave en el cuidado, es imperativo la implementación de políticas con énfasis en la motivación y SL ejecutadas por medio del Ministerio de Salud Pública para su retención.

Al Departamento de Gerencia:

Situar a las enfermeras en los roles ideales para sus talentos e intereses, para una mayor SL y tener menos probabilidades de agotarse o renunciar.

Crear y difundir una política clara de que no se tolerarán amenazas verbales y no verbales y acciones relacionadas.

A los Líderes de Enfermería:

Desarrollar un clima de apoyo promoviendo la apertura y la confianza al discutir áreas problemáticas.

Reducir el estrés laboral (por ejemplo, proporcionando más tiempo, información más concreta y personal adecuado).

Proporcionar un número suficiente de horas libres para permitir un ciclo de sueño ininterrumpido de al menos 8 horas.

Siempre que sea posible, involucrar al personal de enfermería con bajo rendimiento en seminarios educativos, talleres o programas educativos clínicos.

A los Profesionales de enfermería:

Aprovechar las oportunidades de formación continua que brindan las instituciones de educación superior a nivel nacional para mejorar los conocimientos y habilidades y con ello garantizar una mejor atención de enfermería centrada en el paciente.

Mantener la motivación intrínseca para mejorar su desempeño laboral, principalmente en situaciones estresantes.

Conclusiones

En las últimas décadas, la SL del personal de enfermería se ha visto comprometida debido a diferentes causas, entre ellas el deterioro de las condiciones del ámbito hospitalario, ante la falta de recursos, medicamentos, insumos, etc. Por otro lado, debido a la crisis económica que vive actualmente el Ecuador, la inestabilidad laboral, la inseguridad social producto de la delincuencia organizada ha desencadenado que desmotivación en un gran número de profesionales de la salud a tal punto de migrar a otros países en búsqueda de mejores oportunidades y una mejor calidad de vida.

Desde esta perspectiva, una mejor comprensión de cómo el entorno físico de trabajo puede influir en la SL, promueve el desarrollo de intervenciones estratégicas. Por ejemplo, la creación de un entorno de trabajo saludable, con una atmósfera de apoyo, un clima de comunicación abierta, retroalimentación constructiva y un enfoque colaborativo aumentará el espíritu de equipo y la capacidad para afrontar el estrés. Esto, a su vez, puede atraer a nuevas enfermeras y evitar que las enfermeras abandonen la profesión.

Por último, a medida que los estudiantes de enfermería de pregrado o posgrado desarrollen una actitud positiva hacia su profesión, la calidad de la atención brindada a los pacientes mejorará; los pacientes estarán satisfechos lo que conducirá a una mayor SL.

Referencias Bibliográficas

- Aghamohammadi, F., Imani, B., & Moghadari Koosha, M. (2021). Operating room nurses' lived experiences of ethical codes: A phenomenological study in Iran. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(3), 332-338. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.05.012>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. 6(9). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Bae, S. (2024). Nurse Staffing, Work Hours, Mandatory Overtime, and Turnover in Acute Care Hospitals Affect Nurse Job Satisfaction, Intent to Leave, and Burnout: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Public Health*, 69. doi:<https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607068>
- Benavides, R. A. (2023). La importancia de la educación del postgrado en el cuidado de enfermería. *Aquichan*, 23(1), 1-4. doi:<https://doi.org/10.5294/aqui.2023.23.1.1>
- Boitshwarelo, T., Koen, M., & Rakhudu, M. (2020). Strengths employed by resilient nurse managers in dealing with workplace stressors in public hospitals. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100252>
- Breed, M., Downing, C., & Ally, H. (2020). Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis*, 43(1), e1–e9. doi:<https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2011>
- Choi, D., & Kim, S. (2022). Factors Affecting Occupational Health of Shift Nurses: Focusing on Job Stress, Health Promotion Behavior, Resilience, and Sleep Disturbance. *Safety and Health at Work*, 13(1), 3-8. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.09.001>
- Coco, L., Heidler, P., Fischer, H., Albanese, V., Marzo, R., & Kozon, V. (2023). When the Going Gets Challenging-Motivational Theories as a Driver for Workplace Health Promotion, Employees Well-Being and Quality of Life. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(11). doi:<https://doi.org/10.3390/bs13110898>
- Gab, A., Elshrief, H., & Ageiz, M. (2020). Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. *Asian Nursing Research*,

14(3), 178-187. doi:<https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.07.004>

Gehri, B., Bachnick, S., Schwendimann, R., & Simon, M. (2023). Work-schedule management in psychiatric hospitals and its associations with nurses' emotional exhaustion and intention to leave: A cross-sectional multicenter study. *International Journal of Nursing Studies*, 146. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104583>

Ghanem, A., Sharif, L., Katooa, N., Kandil, F., Mahsoon, A., & Mahmoud Elseesy, N. (2023). Nurses' Colleague Solidarity and Job Performance: Mediating Effect of Positive Emotion and Turnover Intention. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(4), 485-491. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.016>

Gharbi, H., Aliane, N., & Sobaih, A. (2022). I Trust You: Does This Matter in the Relationship between Sexual Harassment, Continuous Commitment and Intention to Leave among Young Female Healthcare Professionals? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19052843>

Huang, H., Wang, L., Qian, R., & Zhang, Y. (2024). A cross-sectional study on turnover intention of nurses in eastern China. *BMC Health Services Research*, 24(1). doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-024-10849-9>

Karikari, A., Agyei-Baffour, P., Mock, C., Edusei, A., Donkor, P., Yankson, I., & Merdiemah, G. (2023). Understanding the challenges and coping mechanisms adopted by nursing staff in managing critically-ill patients at district hospitals in the Ashanti Region, Ghana. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100515>

Kroczek, M. (2024). Analyzing nurses' decisions to leave their profession-a duration analysis. *The European Journal of Health Economics: HEPAC: Health Economics in Prevention and Care*, 25(3), 471-496. doi:<https://doi.org/10.1007/s10198-023-01600y>

Malinowska I., Gabryś, T., Kózka, M., Gniadek, A., & Brzostek, T. (2023). Nurses' intention to leave their jobs in relation to work environment factors in Polish hospitals: Cross-sectional study. *Medycyna Pracy*, 74(5), 377-387. doi:<https://doi.org/10.13075/mp.5893.01426>

Mtsoeni, L., Matlala, S., & Downing, C. (2023). Newly qualified intensive care nurses' lived experiences of being a shift leader in a private healthcare institution in Gauteng, South

- Africa. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(3), 351-358. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.06.007>
- Naciones Unidas. (3 de Enero de 2022). *La Ciencia de la Motivación*. Obtenido de <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/motivation.html>
- Nazir, T., Umer, M., Najam, M., Nawab, S., Maqsoom, A., Shafi, K., . . . Nawaz, I. (2022). Impact role stress on turnover intentions of Pakistan's healthcare workers: Mediating and moderating role of organizational cynicism and self-efficacy. *PloS one*, 17(2). doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279075>
- Negussie, B., & Oliksa, G. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>
- Neves, T., Parreira, P., Rodrigues, V., & Graveto, J. (2022). Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). doi:19(4), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1498–1508. doi:<https://doi.org/10.1111/jan.14342>
- Nonehkaran, E., Mozaffari, N., Iranpour, S., & Soola, A. (2023). identifying the predictors of turnover intention based on nurse managers' toxic leadership behaviors among nurses in Iran: a cross-sectional correlational study. *BMC Health Services Research*, 23(1). doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-023-10046-0>
- Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Kinnunen, J., & Kvist, T. (2021). Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study. *BMC Health Services Research*, 21(1). doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *La Ciencia de la Motivación*. Obtenido de <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/motivation.html>

- Oxford. (2024). *Job Satisfaction*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2024, de <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100021269>
- Pressley, C., Newton, D., Garside, J., Stephenson, J., & Mejia-Olivares, J. (2023). Internationally recruited nurses and their initial integration into the healthcare workforce: A mixed methods study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100154>
- Qi, L., Wei, X., Li, Y., Liu, B., & Xu, Z. (2020). The Influence of Mistreatment by Patients on Job Satisfaction and Turnover Intention among Chinese Nurses: A Three-Wave Survey. *International journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17041256>
- Ramírez-Pérez, T., Ávila-Peña, Y., Mariño-Cano, H., & Guaña-Bravo, E. (Junio de 2020). Factores que influyen en la educación continua desde la perspectiva del profesional de enfermería. *Revista Sinapsis*, 1(16), 1-7. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474688#:~:text=Los%20principales%20resultados%20destacan%20que,inter%C3%A9s%20para%20el%20profesional%20desmotiv%C3%A1ndolos>.
- Ren, L., & Kim, H. (2023). Serial multiple mediation of psychological empowerment and job burnout in the relationship between workplace bullying and turnover intention among Chinese novice nurses. *Nursing Open*, 10(6), 3687-3695. doi:<https://doi.org/10.1002/nop2.1621>
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13, 443-482. doi:<https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Saad, M. (2024). What Motivates You? *HCA Healthcare Journal of Medicine*, 5(3), 195-198. doi:<https://doi.org/10.36518/2689-0216.1840>
- Senek, M., Robertson, S., King, R., Wood, E., & Ryan, T. (2023). Should I stay or should I go? Why nurses are leaving community nursing in the UK. *BMC Health Services Research*, 23(164). doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09163-7>
- Smeds, L., Lindqvist, R., Ball, J., Sharp, L., Lindqvist, O., & Tishelman, C. (2020). Between a rock and a hard place: Registered nurses' accounts of their work situation in cancer care in Swedish acute care hospitals. *European Journal of Oncology Nursing: The Official*

- Journal of European Oncology Nursing Society*, 47.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101778>
- Smith, J., Rogowski, J., & Lake, E. (2020). Missed care relates to nurse job enjoyment and intention to leave in neonatal intensive care. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 1940-1947. doi:<https://doi.org/10.1111/jonm.12943>
- Tadesse, B., Dechasa, A., Ayana, M., & Tura, M. (2023). Intention to Leave Nursing Profession and Its Associated Factors Among Nurses: A Facility Based CrossSectional Study. *Inquiry : a journal of medical care organization, provision and financing*, 60. doi:<https://doi.org/10.1177/00469580231200602>
- Tang, C., Zhou, S., Liu, C., Min, R., Cai, R., & Lin, T. (2023). Turnover intention of nurses in public hospitals and its association with quality of working life: a cross-sectional survey in six provinces in China. *Frontiers in Public Health*, 11. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1305620>
- Wei, H., Haddad, L., Nwokocha, T., Powers, M., Wei, A., C. Q., & Ballard, N. (2023). Organizational culture and roles in promoting nurse specialty certifications: A qualitative study in the United States. *International Journal of Nursing Science*, 10(2), 189-198. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.03.003>
- Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). Pediatric Nurses' Turnover Intention and Its Association with Calling in China's Tertiary Hospitals. *Journal of Pediatric Nursing*, 52, e51–e56. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.01.005>
- Zboja, J., Jackson, R., & Grimes-Rose, M. (2020). An expectancy theory perspective of volunteerism: the roles of powerlessness, attitude toward charitable organizations, and attitude toward helping others. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17(4), 493-507. doi:<https://doi.org/10.1007/s12208-020-00260-5>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Nagua Andrade Sulmy Katuska** con C.C: # 0705836302 autora del trabajo de titulación: ***Estrategias Motivacionales que Impulsan la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería*** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de febrero del 2025



Firmado electrónicamente por:
SULMY KATIUSKA
NAGUA ANDRADE

f. _____

Nombre: **SULMY KATIUSKA NAGUA ANDRADE**

C.C: 0705836302

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Estrategias motivacionales que impulsan la satisfacción laboral del personal de enfermería.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Nagua Andrade Sulmy Katiuska		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie, Ing. PHD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	15
ÁREAS TEMÁTICAS:	Desempeño laboral, actitud laboral, satisfacción en el trabajo		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Motivación, Satisfacción en el trabajo, Atención de Enfermería, Personal de Enfermería en Hospital; Motivation, Job Satisfacción, Nursing Care, Nursing Staff, Hospital		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La motivación en el contexto laboral se expresa como el grado de voluntad de una persona para cumplir con los objetivos organizacionales. Con frecuencia, la motivación, inducida por la curiosidad, es lo que permite progresar en el ciclo de la vida, estimulando a aprender y a establecer metas. De este modo, los individuos con inteligencia emocional pueden estar motivadas intrínsecamente por la propia tarea para el logro de objetivos internos, más que por recompensas externas tales como el dinero, los elogios o evitar el castigo (motivación extrínseca) (Naciones Unidas, 2022). Ante la escasez de producción científica ecuatoriana respecto al tema abordado, surge la necesidad de describir los factores motivacionales que influyen en la SL del personal de enfermería para la implementación de estrategias viables en el sistema nacional de salud. El presente ensayo se estructura en cinco secciones. En la primera, se definen los conceptos básicos de motivación y SL. En la segunda, se explican los problemas laborales frecuentes de enfermería que conllevan a la insatisfacción laboral. En la tercera se proponen estrategias para aumentar la SL en enfermería. En la cuarta, se agregan recomendaciones importantes de SL. En la última sección, se argumentan las conclusiones.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0995496423	E-mail: sulmy.nagua@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			