



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**“ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE  
ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE  
BAGUA, AMAZONAS”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAESTRO EN ENFERMERÍA**

**Autor:**

**Bach. Hoyos Quiroz Wilmer Jesús**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7847-6186>**

**Asesora:**

**Dra. Arias Flores Cecilia Teresa**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9382-0408>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana**

**Pimentel – Perú**

**2023**



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**“ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE  
ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE  
BAGUA, AMAZONAS”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE MAESTRO EN ENFERMERÍA**

**Autor:**

**Bach. Hoyos Quiroz Wilmer Jesús**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7847-6186>**

**Asesora:**

**Dra. Arias Flores Cecilia Teresa**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9382-0408>**

**Línea de Investigación:**

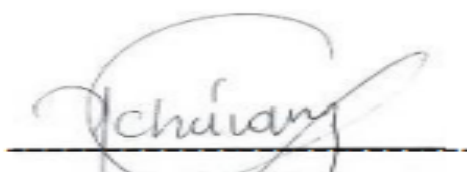
**Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana**

**Pimentel – Perú**

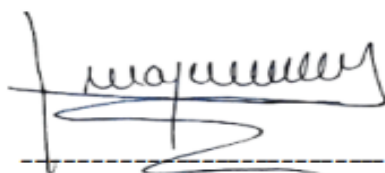
**2023**

**“ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS DE UN  
HOSPITAL PÚBLICO DE BAGUA, AMAZONAS”**

**APROBACIÓN DE LA TESIS**



**Dra. Patricia del Rocio Chavarry Ysla  
Presidente del jurado de tesis**



**Mg. Magaly Miriam Medina Rojas  
Secretaria del jurado de tesis**




**Dra. Cecilia Teresa Arias Flores  
Vocal del jurado de tesis**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, Wilmer Jesús Hoyos Quiroz, egresado del Programa de Estudios de Maestría en Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado: Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua. El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Wilmer Jesús Hoyos Quiroz	DNI: 76001812	
---------------------------	---------------	--

Pimentel, 16 de abril de 2023.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice de tabla.....	vi
Índice de figuras .....	vii
Dedicatoria.....	viii
Agradecimiento .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	16
1.4. Objetivos.....	17
1.4.1. Objetivos General .....	17
1.4.2. Objetivos Específicos .....	17
1.5. Hipótesis .....	17
II. MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Trabajos previos .....	18
2.2. Teorías relacionadas al tema.....	23
III. MÉTODO .....	35
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	35
3.2. Variables, Operacionalización .....	36
3.3. Población, muestreo y muestra .....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
3.5. Procedimientos de análisis de datos.....	37
3.6. Criterios éticos .....	38
3.7. Criterios de Rigor científico .....	39
IV. RESULTADOS .....	40
V. DISCUSIÓN .....	53
V. CONCLUSIONES.....	60
VI. RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIAS .....	62
ANEXOS .....	70

## Índice de tabla

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio según área crítica.....	36
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral en enfermeros de área críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.....	40
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.....	42

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en enfermeros de área críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.....	40
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.....	42

## **Dedicatoria**

A mis padres: Marina y Martín, ángeles celestiales que guían mi sendero, iluminándome en el camino del bien y por ser la razón de mi constante superación.

*El autor.*



### **Agradecimiento**

Al hospital de apoyo Bagua, por brindarme las facilidades y el acceso para el recojo de la información.

A los profesionales de enfermería que participaron voluntariamente de la investigación contribuyendo al logro de los objetivos.

A mi asesora, por su apoyo constante para el desarrollo de la tesis.

## RESUMEN

Los enfermeros que actúan en unidades críticas enfrentan a diario una alta carga de trabajo, estrés ante situaciones de emergencia como la estabilización del paciente crítico, además, perciben escasos beneficios laborales y salariales, condiciones físicas poco óptimas, inadecuadas relaciones interpersonales que terminan por afectar su satisfacción laboral, pese a ello, es un indicador poco considerado en el plan de gestión de las autoridades sanitarias. El objetivo fue proponer una estrategia motivacional para la satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas. En la metodología el tipo fue básica y el diseño descriptivo - propositivo. Se utilizó como población a los enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo Bagua y la muestra fueron 42 enfermeros; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de Sonia Palma, cuya validez de contenido fue de 0,21 según el Producto Momento de Pearson y con confiabilidad de 0.9058, según Spearman Brown. Los resultados fueron: el 73,8% de los enfermeros de áreas críticas tienen un nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y materiales; el 66,7% nivel medio tanto para beneficios laborales y remunerativos como para políticas administrativas; el 52,4% nivel medio en relaciones interpersonales; el 54,7% nivel medio en realización personal; el 71,4% nivel medio en el desempeño de tareas y, el 83,3% nivel medio en la relación con la autoridad. Se concluye que, el 81% de los enfermeros de áreas críticas tienen un nivel medio de satisfacción laboral y ante ello, se propone una estrategia motivacional basada en la teoría de Herzberg. Se recomienda, implementar la estrategia motivacional orientada a mejorar el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas del nosocomio, contribuyendo a la calidad de prestación de los servicios de salud ofrecidos a la población.

Palabras Clave: motivación; satisfacción en el trabajo; enfermeros.

(Fuente: DeCS-BIREME).

## ABSTRACT

Nurses working in critical units face a high workload on a daily basis, stress in emergency situations such as the stabilization of the critical patient; in addition, they perceive scarce labor and salary benefits, inadequate interpersonal relationships that end up affecting their job satisfaction, despite this, it is an indicator little considered in the management plan of health authorities. The objective was to propose a motivational strategy for job satisfaction in nurses in critical areas of a public hospital in Bagua, Amazonas. In the methodology, the type was basic and the descriptive - propositional design. Nurses from critical areas of the Bagua support hospital were used as the population and the sample was 42 nurses; the technique was the survey and the instrument was the Sonia Palma questionnaire, whose content validity was 0.21 according to Pearson's Product Moment and reliability of 0.9058, in keeping with Spearman Brown. The outcomes were: 73.8% of nurses in critical areas which have a medium level about job satisfaction in the physical and material conditions dimension; 66.7% average level both for labor and remuneration benefits and for administrative policies; 52.4% medium level in interpersonal relationships; 54.7% average level in personal accomplishment; 71.4% average level in the performance of tasks and 83.3% average level in the relationship with authority. It concludes that 81% of nurses in critical areas have a medium level about job satisfaction and, given this, a motivational strategy based on Herzberg's theory that is proposed. It recommends implementing the motivational strategy aimed at improving the level about job satisfaction of nurses who work in critical areas of the hospital, contributing to the quality of health services offered to the population.

Keywords: motivation; job satisfaction; nurses.

(Source: DeCS-BIREME).

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La enfermería es una profesión de la salud que ofrece sus servicios al cuidado humano e integral, demanda profesionalismo, dedicación y confianza que se manifiesta y construye en cada actividad de los usuarios a los que atiende, con conocimientos teóricos y científicos logrados en su formación profesional previa. Los enfermeros que actúan en la práctica profesional hace muchos años, frecuentemente experimentan fatiga, apatía, cansancio, estrés, falta de motivación y renuencia a realizar procedimientos cuando inician su práctica profesional, además del aumento de la carga de trabajo, por ejemplo, en un hospital de área crítica el sobre carga de trabajo afecta la mente y el cuerpo de las enfermeras.

La satisfacción laboral es uno de los indicadores más utilizados con mayor frecuencia para describir la actitud general de los individuos orientados a su rutina laboral.<sup>1</sup> En todo el mundo, las enfermeras representan el 70% del recurso humano de atención médica y son el grupo profesional más grande que brinda continuidad de atención en todos los niveles.<sup>2</sup> En 2020, el Consejo Internacional de Enfermeras, informó que alrededor de 9 de cada 10 Asociaciones Nacionales de Enfermeras mencionaron la falta de personal, carga laboral, el estrés y el agotamiento como desencadenantes para que las enfermeras no se encontraran satisfechas con su desempeño laboral y finalmente decidieran renunciar.<sup>3</sup>

Cada vez se presta más atención a la situación laboral de las enfermeras en los sistemas de salud; por ello, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, plantean que las enfermeras son el recurso humano principal para enfrentar una situación de pandemia en el futuro, dado que se fundamentan en el cuidado humanizado en el que la enfermera promueve su actuación en contacto cercano con alguien que se encuentra en situación de vulnerabilidad por enfermedad. Sin embargo, las agencias que administran el sistema de salud no miden la satisfacción laboral de las enfermeras, quienes a menudo tienen condiciones de trabajo incómodas que en última instancia conducen a la insatisfacción personal y profesional.<sup>4</sup>

En China, cuanto mayor sea el nivel de satisfacción y estima laboral, mayor será el bienestar subjetivo. Esto indica que el estrés laboral en la unidad de cuidados intensivos no se alivia de manera temporal, por lo que, las enfermeras mejoran su autoestima y satisfacción laboral

mediante el uso de estrategias de reducción de estrés y acompañamiento diseñadas para fortalecer el constructo psicológico de manera positiva. Por ello, se menciona que la influencia positiva entre enfermeras mejora las oportunidades de interacción, el deseo permanencia en el trabajo; mientras que los hábitos de vida saludable promueven el bienestar subjetivo.<sup>5</sup> Así mismo, Cardona, afirma que los escenarios del ambiente de trabajo afectan directamente la calidad de atención brindada.<sup>6</sup>

Estudios ejecutados en Europa indican que la satisfacción laboral es empleada para calcular cuan satisfechos están los trabajadores en relación a sus actividades diarias. Un reporte alto sobre la satisfacción laboral tiene la posibilidad de aumentar la motivación de los empleados y de esa manera contribuir al éxito y progreso. Esto puede conducir a una menor rotación y servicio de alta calidad. El personal que reporta una baja satisfacción laboral puede experimentar problemas médicos, y en su salud personal afectando la estabilidad general. El personal que se sienta insatisfecho está más expuesto a retirarse del trabajo y como consecuencia los trabajadores restantes pueden participar en actividades perjudiciales, como brindar un servicio deficiente generando daños al equipo.<sup>4</sup>

En un informe, publicado en Reino Unido, determinó que el Servicio Sanitario Nacional (NHS) poseía 40 000 vacantes disponibles en enfermería, sin embargo, el 36% de la fuerza laboral en el 2020 había considerado marcharse en 2021. En Filipinas, la pandemia de COVID -19 ha ocasionado que las enfermeras muestren agotamiento y angustia prolongados, así como un aumento del estrés psicológico y del deseo de irse. Así también, en Egipto, más del 95% de las enfermeras planearon abandonar sus puestos de trabajo en los centros de salud, y un alrededor del 25% planeaba dejar la profesión, en definitiva. En Qatar, las enfermeras que han trabajado en las instalaciones de COVID-19 durante más de tres meses estaban significativamente más dispuesta a retirarse que aquellas que no habían trabajado en dichas instalaciones.<sup>3</sup>

También es importante señalar que, en algunas investigaciones realizadas en España y México, las enfermeras se mostraron moderadamente satisfechas con su situación laboral, lo que demuestra la realidad del trabajo en esta profesión. Se sabe que la enfermería debe reunir las condiciones precisas y suficientes para brindar un cuidado humano que este orientado al bienestar de los demás, con un compromiso y deseo fundamental por los valores y la ética

del cuidado. Así la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los servicios de salud y la calidad del servicio prestado. A tal efecto, que la eficacia de la enfermería hospitalaria también depende del liderazgo de la enfermera jefe, que debe actuar como gestora y líder para dirigir las actividades de gestión de su competencia.<sup>7,8</sup>

En este mismo enfoque, se dice que la motivación laboral es un impulso humano para el desarrollo laboral y está íntimamente relacionada con la satisfacción laboral. Debido a la escasez mundial de enfermeras, este tema ha comenzado a girar en torno a las enfermeras, quienes, como se mencionó anteriormente, son una de las fuerzas laborales más grandes en la industria de la salud. Se han ejecutado diferentes estudios sobre este tema, en las cuales un porcentaje de ello realizan la evaluación de la aplicación de estrategias motivacionales, siendo otros que miden la motivación mediante instrumentos psicométricos y algunos evalúan cuestiones indirectas como la satisfacción laboral, la calidad de vida laboral, el clima dentro de la organización, etc.<sup>9,10</sup>

Por otro lado, se utilizan mecanismos de incentivos para motivar el trabajo de enfermería. Son incentivos que impulsan, alientan o inducen una acción específica y puede ser a nivel de un individuo, grupo, organización o industria. Es por ello que estos incentivos deben ser efectivos para que los empleados se sientan motivados, satisfechos, reconocidos, valorados y orgullosos de trabajar en una organización que puede causar un efecto de bienestar y calidad de vida. Estos incentivos son: el reconocimiento por la disponibilidad y compromiso que brinda hacia otra persona, las oportunidades de promoción laboral, un ambiente laboral agradable, independencia y autonomía en las actividades profesionales, ser participe en la toma de decisiones organizacionales, oportunidad de desarrollarse académicamente, etc. Estas estrategias deben de cumplirse y ser factibles, puesto que si no se cumplen se generará un ambiente de disgusto y desmotivación.<sup>9,10</sup>

En consecuencia, los enfermeros que actúan en unidades críticas enfrentan a diario una alta carga de trabajo, lo que aumenta el estrés especialmente cuando se trata de situaciones de emergencia relacionadas con la estabilización de pacientes críticos. Además, en el nivel hospitalario, existen escenarios donde aumenta el estrés de enfermería relacionado con las relaciones interpersonales, carga de trabajo insuficiente y las decisiones incorrectas tomadas por los administradores del hospital, lo que puede impactar negativamente la práctica de

enfermería. Algo muy importante que se debe considerar es el contexto en la que la enfermera se desempeña profesionalmente, es por ello que se conoce que en países que se encuentran en desarrollo se ha observado que el cuidado a los pacientes se ejecuta en situaciones inestables, contrayendo como consecuencia agotamiento, depresión, y en casos extremos abandono de la profesión.<sup>11</sup>

En el contexto internacional en cuanto a la contratación de enfermeras no es independiente de la situación que existe en Perú. El ambiente de trabajo es estricto y autoritario, y los recursos humanos pueden generar frustración y falta de motivación. La OIT hace un reconocimiento que el ambiente laboral puede ser un factor que empeore la salud de los individuos a lo largo de sus actividades, y que los factores psicosociales y organizacionales cumplen un función principal en las particularidades de dicho ambiente.<sup>5</sup> En una investigación ejecutada por el Instituto Nacional de Neurociencias de Lima, el 48% de las enfermeras manifestaron estar satisfechas con su trabajo y el 49% insatisfechas con sus condiciones laborales en el ámbito de servicio o trabajo.<sup>7</sup>

En Lima, en un estudio realizado al personal de enfermería de un Hospital de Chosica, se encontró que un 47,9% percibía una motivación laboral moderada; mientras que para el 35,6% tiene motivación laboral baja y únicamente un 16,4% logró un alto nivel de motivación laboral.<sup>12</sup> Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral de las enfermeras de la UCI de Chimbote, el 28,3% se mostró insatisfecho con sus condiciones laborales y el 53,4% algo satisfecho porque el gobierno les había dado un bono de reconocimiento a todos durante la epidemia. Las enfermeras que trabajan en áreas críticas ven esto como un reconocimiento a sus esfuerzos y compromiso con su trabajo.<sup>11</sup>

El Hospital de Apoyo Bagua (HAB), situado en el distrito y provincia de Bagua - Amazonas, es una entidad que brinda servicios de salud de atención secundaria. El hospital emplea actualmente a 42 enfermeras que laboran en áreas críticas. Asimismo, no existe información científica sobre la satisfacción laboral en el desempeño de las enfermeras HAB en áreas críticas del hospital. Se percibe empíricamente los siguientes aspectos: Quejas relacionadas al entorno físico de su área de trabajo; a las jefaturas autoritarias y la poca importancia que le toman a la satisfacción laboral, insatisfacción con las remuneraciones percibidas; demasiada carga laboral; problemas interpersonales con compañeros de trabajo; refieren

cansancio laboral; no se sienten plenos con su ejercicio profesional, refieren “mejor hubiera dedicado a otra profesión”.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿Cómo la estrategia motivacional contribuye a la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas?

## **1.3. Justificación e importancia del estudio**

El desarrollo de la investigación fue motivado por la preocupación reflejada en los enfermeros que se desempeñan en las áreas críticas del hospital “Gustavo Lanatta Luján”, donde se percibió que los enfermeros verbalizaban insatisfacción por la baja remuneración, la carga excesiva de trabajo, el ambiente físico incómodo, las relaciones interpersonales inapropiadas, la gestión abusiva, la motivación y la satisfacción laboral. Por lo tanto, fue necesario hacer preguntas integrales relacionadas con la satisfacción laboral de las enfermeras y tomar las medidas adecuadas para mejorarlas.

Además, el estudio proporcionó una teoría unificada que es relevante para la satisfacción laboral y propuso estrategias de motivación para mejorar dicha satisfacción, que sean de utilidad para la calidad del cuidado y atención de las enfermeras que realizan funciones en las áreas críticas hospitalarias permitiéndoles brindar atención y cuidado con calidad y eficacia al usuario. Además, los resultados sirven de base para que las instituciones apoyen al hospital “Gustavo Lanatta Luján” y otros hospitales, como pilar principal para la implementación de medidas de gestión en salud y la mejora del clima laboral de las enfermeras. Porque si las enfermeras están satisfechas con el área de trabajo, también reflejará la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.

Así también, el objetivo de la investigación fue crear innovaciones científicas a nivel local y regional, donde las variables de estudio por el grupo de investigación no han sido estudiadas científicamente a estos niveles con anterioridad. Por lo tanto, utilizando los resultados encontrados, se pretendió crear un contexto para futuras investigaciones a nivel local, regional y nacional, con el objetivo de proponer estrategias de motivación para la satisfacción de las enfermeras que se desempeñan en áreas críticas en los diferentes nosocomios. Asimismo, el profesional de enfermería del hospital en estudio conoció a través de esta investigación su grado de satisfacción laboral y se proporcionó a la dirección



ejecutiva y a la jefatura de enfermería un plan de estrategias motivacionales que le ayuden a mejorar su satisfacción en el ámbito laboral.

#### **1.4.Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivos General**

- Proponer una estrategia motivacional para la satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
- Evaluar el nivel de satisfacción laboral según sus dimensiones en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
- Diseñar una estrategia motivacional basada en la teoría de la motivación de Herzberg para los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.

#### **1.5.Hipótesis**

Si se elabora una estrategia motivacional, entonces contribuye a la satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1.Trabajos previos**

#### **Internacionales**

Álvarez L, Mori P, Gómez C; en el 2019, realizó una investigación a enfermeras españolas acerca de su grado de burnout y satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Estuvo conformada por enfermeras que ejecutaban labores en España y el extranjero. Empleando como instrumento el cuestionario CUBO. La metodología aplicada fue un análisis descriptivo. Cuyo resultado fue: la satisfacción laboral tuvo un nivel medio del 16,34% que creían haberse equivocado al escoger su carrera profesional, un 43,16% se habían propuesto a estudiar otra carrera orientándose hacia otra área y un 59,29% creían que sus sentimientos se habían vuelto rígidos. Por lo tanto, concluyeron que existía un nivel de burnout e insatisfacción laboral elevado entre las enfermeras españolas.<sup>13</sup>

Alemán J; en el 2018, realizó un estudio acerca de la satisfacción laboral a los enfermeros nicaragüenses del área de neonatología de un hospital público. La metodología que empleó fue de tipo básica, enfoque cuantitativo y alcance descriptivo – transeccional; cuya muestra fue de 27 trabajadores de enfermería. Los principales resultados determinaron que el alto grado de satisfacción laboral está relacionada con el desarrollo personal, identificación de labores, autonomía de desempeño y el contexto laboral, pero no con factores como la remuneración e incentivos. Concluyendo que existe una alta satisfacción laboral en el recurso humano de enfermería.<sup>14</sup>

Triviño M; en el 2017, en una investigación realizada en Colombia en el Hospital Universitario Nacional sobre la motivación laboral en el personal de enfermería. Esta investigación consistió en la búsqueda organizada de la literatura científica publicada entre 2000 y 2017, en la cual se consideró la búsqueda bibliográfica en bases de datos como Business Source Complete, LILACS, Academic Search Complete, Science Direct, Pubmed, Scielo y Ovid Nursing. Deduciendo que para la medición de motivación en los trabajadores se emplearon instrumentos psicométricos que contienen variables relacionada con la calidad de vida laboral, satisfacción laboral y el clima organizacional. Por otro lado, se han realizado incentivos económicos, simbólicos, sociales o posicionales para gestionar la motivación laboral de las enfermeras.<sup>15</sup>

Pérez M; González P; Castañón I; y Morales K; en el 2017, realizaron una investigación sobre satisfacción laboral en una institución de segundo nivel de México, cuya metodología fue descriptiva, corte transversal; teniendo una población de 109 enfermeras y muestreo probabilístico aleatorio simple. En sus resultados encontraron que los trabajadores tienen un 83.1% de insatisfacción laboral, en la cual el personal masculino presentó una mayor insatisfacción en relación a las mujeres. En cambio, los turnos donde se registran insatisfacción laboral fueron similares con un 93,8%, donde el 93.3% fue nocturno y el 81.3% matutino. Por lo que concluyó que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran insatisfechos en el ámbito laboral, afectando su productividad y calidad laboral hacia los pacientes. <sup>16</sup>

### **Nacionales**

Zelada D; en el 2021, realizó una investigación en Cajamarca a enfermeras que se encontraban en un área crítica del Hospital Regional Docente, sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, cuyo propósito fue establecer como se relacionan ambas variables. La metodología utilizada fue un estudio observacional, analítico, de corte transversal y prospectivo. Su población y muestra fue de 68 enfermeras que cumplían con los criterios a evaluar. Se encontró como resultados que el 100% de trabajadoras reportan una baja satisfacción laboral; concluyendo la existencia de una relación positiva entre ambas variables.<sup>17</sup>

Carrasco O; Castillo E; Salas R; y Reyes C; en el 2020, en un estudio realizado a enfermeras Chimbotanas en tiempos de pandemia de la COVID- 19 sobre estresores laborales y satisfacción, su propósito fue establecer la relación entre las variables, empleando como metodología un estudio de corte transversal, diseño correlacional y analítico. Estuvo conformada por una muestra de 60 enfermeras, en la cual aplicaron cuestionarios. Los resultados fueron que el 53,4% se posicionan en el nivel medio, el 28,3% en el nivel bajo y solo un 18,3% se ubica en el nivel alto. Concluyendo que los factores ambientales y personales tienen relación significativamente con la satisfacción laboral. <sup>11</sup>

Bautista E; en el 2020, en su investigación realizada a enfermeras del área de cuidados intensivos de un Instituto de Salud de Lima, sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, tuvo como objetivo establecer el grado de correlación entre las variables. Siendo la

metodología de tipo descriptiva correlacional y corte transversal, encuestaron a 40 enfermeras, cuyos resultados indicaron que el 50% reportaron un nivel bajo de satisfacción laboral, el 27,5% un nivel medio, el 10% un nivel muy bajo y solo un 2,5% un nivel de satisfacción muy alta en las dimensiones de desarrollo personal y relaciones sociales. Por lo tanto, concluyó que existe una correlación moderada.<sup>18</sup>

Gamonal M; en el 2020, ejecutó un estudio sobre los factores motivacionales y satisfacción laboral en enfermeras de urgencias del Hospital San Ignacio, Casma-2019; en un modelo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal con enfoque cuantitativo en el tiempo, conformado por una muestra de 30 enfermeras que trabajaban en un servicio de urgencias. En sus hallazgos, se relató que el 53,3% de los enfermeros del estudio aportaron factores motivacionales moderados, mientras que el 30% presentó un nivel bajo. Referente a la satisfacción laboral, el 40% indicó satisfacción laboral media y el 33,3% baja. Concluyendo que los factores motivacionales se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral de las enfermeras de urgencias ( $0,000 < 0,05$ ).<sup>19</sup>

Morales G; en el 2020, realizó una tesis cuyo propósito fue establecer la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital de Formación Belén de Lambayeque; su método aplicado fue de enfoque cuantitativo y descriptivo. La población muestral fue de 19 enfermeras especialistas que fueron los sujetos del cuestionario. Se mostraron resultado donde el 31,58% del personal de enfermería se encuentra satisfecho con su trabajo en el centro quirúrgico. Los factores más influyentes son: factores internos (36,84%) y factores externos (42,10%). Satisfacción especial: factores de motivación (63,16%), desarrollo empresarial (79%), responsabilidad (84,21%) y factores de salud en la supervisión (89,05%), relaciones interpersonales (52,63%). Se concluyó que solo el 68,42% del personal de enfermería estuvieron satisfecho con su trabajo en el centro quirúrgico.<sup>20</sup>

Vilca R; en el 2020, llevó a cabo un estudio para establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre enfermeras y técnicos del servicio de centro quirúrgico en un hospital de Arequipa. El estudio fue un estudio descriptivo en un diseño transversal correlacional. Tuvo una muestra de 75 enfermeras y auxiliares de enfermería. Sus resultados mostraron que el 66,7% estaban algo satisfechos, el 30,7% estaban satisfechos y el 2,7% estaban muy satisfechos. El 33,3% de la población está satisfecho y piensa que el

ambiente en la organización es regular, mientras que el 28% está satisfecho y piensa que el ambiente en la organización es regular. Concluyo determinando un nivel correlación directa entre las variables.<sup>21</sup>

Templo J; en el 2019, realizó una tesis en el Hospital Nacional Alcides Carrón del Callao para determinar los factores motivacionales de las enfermeras de la UCIN y su relación con la satisfacción laboral. Se realizaron análisis descriptivos y correlacionales. Hubo 29 graduados en enfermería que fueron sujetos de estudio. Entre sus hallazgos, encontró que los factores relacionados con los niveles de satisfacción laboral fueron: reconocimiento laboral, confianza en el trabajo, responsabilidad en el trabajo, mejor salario, oportunidades de promoción y equipo médico adecuado. Concluyendo que existe una relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral entre las enfermeras de cuidados intensivos neonatales.<sup>22</sup>

Sarmiento G; en el 2019, realizó un estudio sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud que laboran en un servicio de urgencias en Cuzco. Se aplicó una encuesta transversal con 110 de 120 personas que trabajan en este campo laboral. Los datos se recolectaron en los departamentos de emergencia e incluyeron encuestas demográficas y dos instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslash y el Inventario de Satisfacción Laboral del Ministerio de Salud. La encuesta reveló que el 30,9% de los empleados expresaron insatisfacción, 1 de cada 10 experimentó síndrome de burnout y alrededor de un tercio expresó insatisfacción con su trabajo.<sup>23</sup>

Zegarra L; 2019, investigó con el fin de realizar una evaluación sobre el programa de intervención para optimizar la satisfacción laboral de los enfermeros del servicio de urgencias en un Hospital de Arequipa. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, cuasiexperimental, transversal y la satisfacción laboral se midió mediante el cuestionario de opinión G-Clinic; luego se utilizó un programa para aumentar la satisfacción laboral, resultando en mayores cambios después de aplicar el programa que antes de haber sido aplicado. Se llegó a concluir que la implementación del programa de satisfacción laboral ha sido eficaz para aumentar la satisfacción de las enfermeras de emergencia.<sup>24</sup>

Gamarra H; 2018, en un estudio sobre factores motivacionales relacionados con la satisfacción laboral en enfermeros de unidades de cuidados intensivos en hospitales regionales del Cusco. Su metodología fue diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo y pertinente. Los resultados fueron los siguientes. En cuanto a los factores motivacionales extrínsecos, el 45,5% de las encuestadas considera que su motivación es moderada o baja. En cuanto a los factores de motivación intrínseca, el 54,5% dijo que la motivación intrínseca es baja y el 54,5% dijo que la satisfacción laboral es baja. Se extrajeron las siguientes conclusiones: Existe una correlación altamente representativa entre los factores de motivación laboral de las enfermeras y la satisfacción laboral.<sup>25</sup>

Casafranca M; en el 2018, en su investigación se propuso indagar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Abancay. Su abordaje fue relacional y descriptivo interdisciplinario, y el grupo objetivo de investigación y desarrollo fue de 50 enfermeros. Resultados: el 74% de las enfermeras mostró motivación media, nuevamente identidad, variedad, independencia y retroalimentación fueron las más destacadas al momento de evaluar las dimensiones. El 74% de los enfermeros mostró parcialmente satisfecho, sin datos significativos de alta y baja satisfacción. Concluyó la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación de los enfermeros y la satisfacción laboral.<sup>26</sup>

Inga D; en el 2018, llevó a cabo un estudio en el que buscó analizar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en una unidad de cuidados críticos del Hospital de Huánuco; su metodología fue de tipo básico y enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y transversal; estuvo conformado por una muestra de 68 enfermeros mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados obtenidos mostraron que el 61,7% (42 enfermeros) estaban regularmente motivados y el 94,2% (64 enfermeros) estaban regularmente satisfechos con su trabajo. Por tanto, existe una correlación directa y significativa entre estas dos variables. Esto significa que cuanto mayor sea la motivación, mayor será la satisfacción laboral.<sup>27</sup>

## **Locales**

No se han encontrado estudios sobre las variables de estudio y el grupo objetivo de estudio en los últimos cinco años.

## **2.2. Teorías relacionadas al tema**

### **2.2.1. Satisfacción laboral**

La teoría del autor Frederick Herzberg, conocida como la Teoría de los Dos Factores, establece que la satisfacción o insatisfacción laboral del individuo es el resultado de la relación y la actitud hacia el trabajo. Por ello se sugiere que existen dos factores: a). Motivadores o intrínsecos, incluidas las relaciones con los empleados, el trabajo, el desempeño, el reconocimiento, la promoción, el trabajo motivador y la responsabilidad. En segundo lugar, b). Extrínsecos; política y gestión de la empresa, relaciones interpersonales, compensación, supervisión y ambientes de trabajo. Por lo que la satisfacción e insatisfacción laboral pueden explicarse por distintos factores; el primero se debe a factores internos y el segundo se debe a la falta de factores externos, pero uno no es de ninguna manera el opuesto del otro. <sup>28</sup>

Existe una alta probabilidad de que los factores intrínsecos sean los conductores de la satisfacción laboral debido a que genera satisfacción a las necesidades de desarrollo psicológico. En consecuencia, los sujetos estarán interesados en ampliar su conocimiento y actividad creativa, garantizando su individualidad, desarrollando metas factibles solo en posiciones con estas características, y cuando esto no les brinde oportunidades para el desarrollo psicológico, solo sentirán una falta de satisfacción. En otro contexto, la insatisfacción laboral está relacionada con factores extrínsecos que la agravan, como la creencia de que la desigualdad salarial puede conducir a la insatisfacción. Su promoción avanzada eliminará la frustración, pero no la satisfacción laboral. <sup>28</sup>

En resumen, la teoría determina que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son dos aspectos separados e independientes que interactúan en la conducta del trabajador. El modelo propone que los trabajadores necesitan de dos requerimientos básicos: Los relacionados con el entorno físico y psicológico del trabajo (necesidades de higiene) y los relacionados con el contenido del trabajo propiamente dicho (necesidades motivacionales). Si las necesidades de higiene están satisfechas, el trabajador ya no está insatisfecho (pero tampoco insatisfecho = estado neutral), si estas necesidades no están satisfechas, está insatisfecho. Por otro lado, una persona estará satisfecha con el trabajo solo si se satisfacen sus necesidades de motivación. <sup>29</sup>

Por otro lado, Lawler en su Modelo de la satisfacción laboral refleja la relación expectativa-recompensa desde diferentes vertientes del trabajo. El autor parte de la premisa de que la relación entre las expectativas y la realidad del pago genera satisfacción o insatisfacción laboral, es decir, depende de la comparación de la recompensa real por realizar la actividad y la recompensa que percibe el individuo suficiente a cambio de esto. Así, si la retribución efectivamente percibida prevalece lo que se considera adecuado o equivalente, el trabajador ha llegado a un estado de satisfacción. Si la relación va en sentido contrario, hay insatisfacción.<sup>29,30</sup>

Las percepciones de los individuos sobre las situaciones de empleo son cruciales para este modelo. Así, los procesos que conducen a la satisfacción e insatisfacción están determinados esencialmente por las siguientes variables: a) contribución personal y percibida al trabajo; (b) inversión y rendimiento de las recomendaciones recibidas; (c) características percibidas del trabajo; (d) la recompensa percibida o el monto de la compensación. Por otro lado, es preciso aclarar que, en esta teoría, la palabra recompensa significa economía y la gama muy amplia de todos los resultados y aspectos laborales posibles (salario, promoción, reconocimiento, correspondencia con direcciones, etc.).<sup>29,30</sup>

En otra perspectiva la Teoría formulada por Locke argumenta que la satisfacción laboral es una función del valor principal del trabajo de una persona, que se puede lograr realizando una determinada función en el trabajo mismo. El autor, precisa que la satisfacción laboral como el estado emocional agradable o positivo, subjetivamente percibido por el trabajador durante su experiencia laboral. En este sentido, los valores humanos se ordenan según su importancia para que todos mantengan una jerarquía de valores. Por ello, sugiere tres factores principales que ayudan a marcar la diferencia: satisfacción laboral; descripción del tamaño; correlación de tamaño.<sup>30,31</sup>

La teoría intenta identificar y analizar los requerimientos necesarios para que se genere la satisfacción laboral, creyendo que es el efecto de una serie de aspectos que está relacionado con el trabajo. Esto se hace agrupando las características, donde las características del trabajo en sí y las características individuales de cada empleado



determinarán cómo responden a los diferentes aspectos del trabajo. Las funciones se clasifican de la siguiente manera: Satisfacción laboral; con el salario y con las campañas.<sup>30</sup>

La satisfacción laboral se define como el nivel en que los empleados disfrutan de su trabajo, aunque no hay consenso sobre si se trata de procesos emocionales o cognitivos. De hecho, ciertos autores, como Fisher, la consideran como una respuesta emocional o afectiva al trabajo en general, mientras que otros, como Weiss, la describen como la respuesta positiva o negativa de un individuo ante su situación. Los puntos negativos son válidos. De forma más integral, otros estudios como los realizados por Brief, argumentan que la satisfacción laboral deriva de los procesos cognitivos y emocionales mediante los cuales las personas evalúan sus experiencias laborales.<sup>32,33</sup>

Además, la satisfacción laboral se considera un estado o experiencia subjetiva transitoria en respuesta a una situación específica del entorno. La idea básica es que un trabajo está asociado con un conjunto de aspectos negativos o demandas y un conjunto de aspectos positivos o recompensas, el primero tiende a disminuir la satisfacción laboral, mientras que el segundo tiende a aumentar la satisfacción laboral; este será el resultado de un equilibrio de algunas otras influencias e influencias, ya que, si el segundo aumento es relativo al primero, la satisfacción laboral aumentará.<sup>34</sup>

Otros conceptos de satisfacción laboral la definen como una actitud o conjunto de actitudes que los individuos desarrollan sobre su situación laboral, que puede ser sobre el trabajo en general o sobre un aspecto específico del trabajo. Por tanto, es un concepto universal que básicamente expresa la actitud de las personas para diversos aspectos de su trabajo. Los autores muestran concordancia acerca de que satisfacción está relacionada con los aspectos afectivos y positivos de cada individuo, los cuales pueden ser tanto positivos como negativos a la hora de realizar las tareas laborales.<sup>32,35</sup>

Se cree que las enfermeras que trabajan en servicios de alto estrés donde se toman decisiones de vida o muerte cada minuto están menos satisfechas con su trabajo que otras enfermeras. Sin embargo, no existe evidencias para apoyar este punto de vista.

Algunos de los criterios de posibles fuentes de insatisfacción laboral de las enfermeras son: fatiga, falta de formación o desarrollo profesional, turnos de trabajo, falta de recursos humanos, desempeño de funciones que no corresponden al puesto, etc. Esto puede conducir al exceso de trabajo, fatiga, falta de relaciones interpersonales y baja moral, lo que resulta en Sí, la atención médica no es de la calidad que merecen los sujetos sanos o enfermos, que son, en última instancia, su enfoque principal.<sup>36</sup>

Los enfermeros están preocupados por los conflictos que surgen en el equipo de trabajo, con sus jefes, compañeros y subordinados, porque dificultan la comunicación, perturban la armonía y la ejecución del trabajo y hacen que el trabajo sea difícil y poco rentable. Además, existe poco reconocimiento social y profesional de enfermería, escasas, limitadas o en ocasiones inexistentes instalaciones en sus lugares de trabajo, lo que perciben como una falta de reconocimiento de sus grupos profesionales por parte de las instituciones en las que se desempeñan. La insatisfacción laboral como factor de riesgo para los seres queridos es una enfermedad que puede presentarse en el lugar de trabajo, y la solución es prevenirla, en lugar de tratar de adaptar a los empleados a estas condiciones adversas.<sup>36</sup>

La satisfacción laboral aborda siete dimensiones:

Primero: Las condiciones físicas o materiales; referidas a los elementos físicos, o elementos de infraestructura, se definen como herramientas que facilitan las tareas diarias y sirven como indicadores de eficiencia y desempeño. En cuanto a las condiciones físicas, el sistema de salud brinda las condiciones de confort, por ejemplo: ventilación, iluminación, limpieza, orden ambiental, etc. Los empleados cuidan su entorno de trabajo para garantizar su comodidad personal y hacer bien su trabajo. El confort se refiere a las dimensiones de las habitaciones, distribución ambiental y mobiliario adecuado, privacidad, maniobrabilidad y accesibilidad de los servicios.<sup>37</sup>

Segundo: Los beneficios laborales y remunerativos; es la compensación (sueldo, salario, beneficios, etc.) es decir, lo que percibe un empleado por su trabajo. Los sistemas de sueldos, salarios y promociones son factores importantes que influyen y determinan la satisfacción laboral ya que satisfacen diferentes necesidades fisiológicas

de los individuos; son símbolos de "estatus" que denotan aprobación y seguridad; da más libertad; así que otros valen la pena. Si el pago es justo y equitativo, los empleados se sienten más satisfechos porque creen que su recompensa es directamente proporcional a su desempeño.<sup>38</sup>

En cambio, si perciben que las recompensas son insuficientes para alcanzar los niveles de desempeño, suele desarrollarse la insatisfacción laboral, creando un estado de tensión en los trabajadores que intentan manejar ajustando su comportamiento, afectando la productividad y resultando en una menor calidad. ambiente de trabajo. Por lo tanto, creemos que esta situación es evidente entre los enfermeros debido a la diversidad de estilos de trabajo (contratos por servicios administrativos; contratos por lugares de destino; régimen especial de contratos por servicios administrativos (RECAS)), los enfermeros enfrentan diferencias en la remuneración y la jornada laboral.<sup>39</sup>

Tercero: Políticas administrativas; es el grado de cumplimiento de las directrices o normas de la empresa directamente relacionadas con los empleados, destinada a regular las relaciones comerciales y es un medio para un fin o una meta. Las políticas deben ser lo competentemente amplias, robustas y flexibles para ser aplicables en diferentes contextos, mientras ayudan a resolver o prevenir problemas específicos de adaptación. La coherencia también es importante porque la incoherencia crea incertidumbre y refuerza los prejuicios, el trato preferencial y la injusticia. En el entorno laboral, la visión del responsable de recursos humanos, también es importante para la implantación de políticas estratégicas adecuadas en la organización.<sup>37</sup>

Cuarto: Relación con la autoridad; eso otro factor importante que determina la satisfacción laboral de un empleado es la valoración evaluativa del empleado de la relación con el supervisor inmediato y las actividades diarias. Se dice que el éxito en el trabajo depende de cuánto acepte y/o rechace el jefe. Los trabajadores tienen interés en rendir cuentas a sus jefes, pero la reacción del trabajador hacia el jefe a menudo depende de las características del jefe y de las características del jefe siendo la consideración el único comportamiento de gestión que tiene un efecto predecible sobre la satisfacción de los empleados.<sup>38</sup>

Quinto: Relaciones interpersonales; esto describe a las interacciones entre los profesionales de la salud dentro de un establecimiento de salud, así como a las interacciones entre el profesional de la salud y los usuarios. La existencia de una buena relación genera confianza al demostrar confidencialidad, empatía y responsabilidad. La comunicación efectiva es fundamental porque el entendimiento, la comprensión, el respeto y la ayuda mutua permiten superar las debilidades y mejorar la convivencia, el desarrollo humano, la calidad del desempeño y los intereses de los servicios. El tipo de trabajo es a menudo una cuestión de actitud, ya que una mentalidad positiva hace que el trabajo sea más agradable y también más productivo.<sup>38</sup>

Sexto: Realización Personal; los trabajadores a menudo prefieren realizar trabajos que les consientan usar sus habilidades y capacidades, asimismo que les proporcionen una variedad de actividades, libertad y retroalimentación sobre el desempeño. Estas características dificultan el funcionamiento del cerebro y los empleados se sienten competentes en sus responsabilidades personales y comerciales. Por ello, los colaboradores prefieren mantenerse en empresas que les permitan: a) Esforzarse por desarrollarse y progresar a través de la formación continua para desarrollar y mantener sus competencias profesionales; b) Prevenir la incompetencia, la debilidad y las malas prácticas; c) Garantizar principios y valores éticos claros y coherentes que apliquen al pensamiento y la decisión en las actividades diaria y en la organización.<sup>37</sup>

Séptimo: Desempeño de tareas; son las evoluciones de las funciones diarias que se realizan en una institución. El desempeño laboral es la utilidad de las habilidades y competencias necesarias para el trabajo a fin de administrar eficazmente el trabajo del empleado; por otra parte, es el desarrollo completo de las labores o funciones propias al puesto de responsabilidad mediante la realización de acciones o tareas, por ello es esencial la participación de la voluntad, la intención y el interés para el correcto desempeño de una determinada tarea.<sup>38</sup>

Existen muchos instrumentos para realzar la medición de la satisfacción laboral en la literatura, la mayoría de ellos desarrollados e implementados en EE. UU. y Europa, especialmente en España. En América Latina, especialmente en Perú, se usa la

herramienta de satisfacción laboral de Sonia Carrillo, pero también se encontraron informes de encuestas en México, Venezuela y Colombia donde se utilizan como marco de referencia la herramienta desarrollada.

El cuestionario de Font Roja recogió factores internos y externos sugeridos por Herzberg que podrían estar relacionados con las características demográficas y laborales. Las agrupaciones de factores corresponden a nueve categorías de habilidades altamente relevantes, que brindan acceso a las evaluaciones de las personas sobre su trabajo para determinar su satisfacción laboral. Estos factores internos y externos indican la satisfacción del sujeto de trabajo con su esfuerzo y desempeño laboral. Si son compatibles, se puede decir que la satisfacción es mayor y por tanto la calidad de la atención es alta.<sup>41</sup>

El cuestionario constaba de 27 preguntas calificadas del 1 al 5 utilizando una escala de Likert que indicaba una satisfacción baja a alta. La herramienta considera nueve factores que miden la satisfacción: satisfacción laboral; competencia profesional, estrés laboral; crecimiento profesional; relaciones personales con los superiores; tensión en el trabajo; relaciones personales con los compañeros; estatus económico; monotonía del trabajo. Las mediciones basadas en cada una de las dimensiones que componen la satisfacción laboral pueden ser más sensibles a las modificaciones que ocurren en la organización de un empleado.<sup>41</sup>

Cuestionario G-Clinic para medir la satisfacción laboral; aumenta el valor del cuestionario de Font Roja porque disminuye el número de ítems, aumenta la fiabilidad de cada dimensión y el valor de la varianza indicada permitiendo obtener el nivel de satisfacción de las enfermeras en el manejo clínico, para ello se utiliza una escala tipo Likert donde la satisfacción más baja es 1 y 5 la más alta. El cuestionario consta de diez preguntas que abarcan cuatro dimensiones: clima laboral, motivación, relación laboral y reconocimientos.<sup>42</sup>

Teoría de Jean Watson establece que la calidad de la atención no se trata solo de la atención de las enfermeras y los pacientes; pero como enfermera, que requiere una comprensión integral del comportamiento humano, las necesidades, las fortalezas y

las limitaciones, depende en gran medida de su propia experiencia para abordar la atención al paciente, el desenvolvimiento espiritual y la historia de vida. Los enfermeros que relacionaron este concepto con la satisfacción laboral valoran las relaciones con el ambiente de trabajo y con los compañeros para sentirse bien consigo mismos y con los demás.<sup>43</sup>

### **2.2.2. Estrategia motivacional**

La Teoría de Maslow se basa en cinco necesidades como las físicas (agua, alimento y vivienda), seguridad (orden, protección, estabilidad), sociales (amor, pertenencia y amistad), autoestima (estatus, autoestima, prestigio) y autorrealización (autosatisfacción). Las necesidades humanas se ubican de forma jerárquica, algunas de ellas están priorizadas y solo pueden promoverse si son satisfechas. Las necesidades se van en este orden, primarias (fisiológicas y de seguridad), secundarias (sociales, autorrealización y autoestima). Esto se debe a que las personas tratan de satisfacer sus necesidades básicas y luego toman medidas para satisfacer necesidades más complejas.<sup>44</sup>

El autor afirma que cuando se satisface un conjunto de necesidades, este deja de funcionar como estímulo. Esto significa que, para motivar a los empleados a realizar sus tareas, deben satisfacer sus necesidades insatisfechas. Aunque hay poca evidencia empírica para apoyar esta teoría, es ampliamente aceptada. La literatura no sustenta la existencia de una jerarquía, como creen los autores. También se sugiere que la teoría puede enmascarar diferencias en las necesidades secundarias que difieren de una persona a otra y de una cultura a otra. Sin embargo, existe evidencia empírica que sirve de apoyo para la división de necesidades primarias y secundarias. También se demostró que la necesidad de motivar a las personas es una necesidad insatisfecha.<sup>44</sup>

Por otro lado, McClelland sugirió que hay tres tipos de motivación humana: logro, compromiso y necesidades de poder. Existen autores que plantean estas necesidades como motivaciones sociales que son aprendidas de manera inconsciente como resultado del enfrentamiento activo con el entorno. Con esto en mente, su importancia radica en la disposición de las personas a comportarse de manera que afecte significativamente el desempeño de muchas labores. Por las razones anteriores, las

personas que están desesperadas por el éxito tratan de ser diferentes al hacer las cosas y disfrutan de las situaciones en las que pueden asumir la responsabilidad.<sup>44</sup>

Además, las personas que necesitan mucho poder intentan controlar a los demás y conseguir lo que quieren. Por su parte, quienes tienen mayor necesidad de pertenencia suelen preocuparse y considerar la calidad de sus relaciones personales. Una comparación de la teoría de McClelland y el trabajo de Maslow permite mostrar que el poder puede ser percibido como una categoría especial de necesidad o respeto social, ya que se relaciona con las relaciones con las personas y el estatus; además está relacionado con la seguridad, las necesidades y la pertenencia que significa que es sinónimo de lo que Maslow llamó necesidades sociales. Pero aquellos que tienen éxito pueden recordar ciertos comportamientos asociados con la autoestima o la autorrealización.<sup>44</sup>

La teoría de Herzberg considera que el trabajo mismo es la fuente más importante de satisfacción. La teoría enfatiza el valor de las características del trabajo y las prácticas organizacionales. Considera que el trabajo son las acciones más fundamentales que realiza un individuo; por lo tanto, determinó que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son productos distintos de experiencias (modelo de dos factores). Así, demostró que los componentes que provocan la insatisfacción de los empleados son significativamente diferentes de los factores que provocan la satisfacción. Los factores que conducen a la satisfacción se denominan factores internos, motivadores o patológicos, mientras que los que conducen a la insatisfacción son externos, saludables, insatisfactorios o de apoyo.<sup>44</sup>

Los factores internos están relacionados con el tema del trabajo y los factores externos están relacionados con el ambiente de trabajo (relaciones con los auditores, remuneración, relaciones con los compañeros). Del mismo modo, cuando las personas hablan de satisfacción, se refieren a factores internos relacionados con la satisfacción laboral cuando están presentes y cuando la insatisfacción desaparece. En este contexto, cuando los trabajadores hablan sobre la satisfacción laboral, se refieren a los factores externos que se relacionan con la insatisfacción laboral en su ausencia, pero no en su presencia.<sup>44</sup>

La motivación es la acción de incentivar a otras personas y es muy importantes en todo el contexto de la vida, incluidas la educación y el trabajo, porque impulsa la acción y, por lo tanto, forma los elementos clave que determinan la acción humana y el logro de objetivos. La motivación es un conjunto de razones del comportamiento humano. El comportamiento motivado es fuerte, decidido y sostenible. Ajello, establece que los motivos deben entenderse como tramas que son importantes para una persona y ayudan en el desarrollo de las acciones en las que esa persona está involucrada. Trechera, Esto demuestra que la palabra motivación es de naturaleza etimológica. Proviene de la palabra latina “motus”, que significa el factor que motiva a una persona a realizar una acción. <sup>44</sup>

La motivación es el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo y requiere energía, empuje y persistencia, que son los tres elementos principales. La motivación en el lugar de trabajo se conceptualiza como un comportamiento orientado dinámicamente, donde una persona mantiene su comportamiento hasta lograr la meta establecida, por lo que, en relación al lugar de trabajo, la dirección de personal debe definir claramente cuáles son los puntos de motivación exitosa. En este negocio, tanto las personas como los empleados pueden encontrar satisfacción en su organización. Es la capacidad de todas las organizaciones para lograr el éxito organizacional general lo que hace que los empleados sientan que sus metas están alineadas con sus metas personales, que pueden satisfacer sus necesidades y expectativas. <sup>22</sup>

La motivación se puede enfocar desde dos factores o dimensiones:

Higiénicos o extrínsecos: Se refiere a cómo las personas hacen su trabajo y el entorno en el que trabajan. Los siguientes factores de salud o externos se consideran críticos: salario y prestaciones, políticas y organización de la empresa, relaciones con los compañeros, entorno físico, control, estatus, seguridad laboral, crecimiento, madurez, estandarización. Cuando se motiva a las personas, se ha tenido en cuenta la salud o factores externos, porque el trabajo puede volverse una situación desagradable que hace que las personas trabajen en este sentido, es bueno premiar y fomentar la recompensa, es decir, animar a la gente a cambiar de trabajo. <sup>22</sup>



Estos factores pueden ayudar a impedir la insatisfacción de los trabajadores, siempre que sean deseables y se centralizan en el ambiente en el que se ejecuta el trabajo y el entorno que lo rodea. La insatisfacción con el trabajo ocurre cuando los factores de higiene se deterioran afectando la actitud hacia el trabajo, la satisfacción y la insatisfacción. Las personas están insatisfechas en un ambiente negativo, pero rara vez están satisfechas en un buen ambiente o pueden estar muy motivadas en el trabajo, insatisfechas con el entorno laboral. Por ello, las mejoras en los factores de higiene pueden influir y, a corto plazo, prevenir o eliminar la insatisfacción. De allí que las necesidades de higiene son cíclicas y vuelven al punto de partida.<sup>22</sup>

Por otro lado, los factores motivacionales o intrínsecos: a diferencia de los factores externos, están bajo el control de la persona porque están relacionados con lo que hace. Inspira la sensación de crecimiento personal, reconocimiento profesional y confianza en ti mismo que necesitas en el trabajo. Los principales motivadores, o factores intrínsecos, son: el logro, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad, la promoción y el comportamiento de las personas cuando son buenas es estable porque está relacionado con la satisfacción personal, dijo Herzberg, factor de satisfacción.<sup>22</sup>

También se destaca que los factores que generan la satisfacción laboral de las personas son diferentes e independientes de los factores de insatisfacción: a) la satisfacción laboral es un factor motivador o satisfacción b) el bienestar laboral es un factor de higiene o bienestar que depende del ambiente laboral. Para la motivación en el trabajo, Herzberg recomienda enriquecer el trabajo. Este enriquecimiento laboral incluye reemplazar las tareas laborales más simples con tareas más complejas, enfrentar desafíos personales y cumplir condiciones, así como el crecimiento personal a través de una mayor motivación y productividad. Reduce la insatisfacción laboral.<sup>22</sup>

Una estrategia motivacional es una serie de acciones que motivan, mantienen y dirigen el comportamiento hacia una meta. Muchas entidades necesitan motivar a sus trabajadores, iniciando por el reconocimiento personal hasta los mejores premios. La idea es conocer que estrategia logrará que el trabajador optimice sus actividades. Las entidades deben aplicar las estrategias motivacionales a sus trabajadores, desde

pequeñas recompensas hasta las mejorar de tal manera que aumentara su eficiencia. Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño.<sup>45,46</sup>

Mientras sea mejor el nivel de motivación los resultados serán mejores en cuanto al desempeño y se beneficiaran ambos. Debido a que los trabajadores que se sientan satisfechos con sus labores, cumplirán con sus funciones además de realizar actividades que muchas veces no les corresponde, integrándose mucho más a la institución, así como proponer una mejora. Si el trabajador es leal con la institución, se verá su desenvolvimiento en su puesto siendo innovador. Poseyendo de una energía que le hace surgir, efectuando con éxito las funciones por más difíciles que sean, es por ello que una institución debe implementar y aplicar buenas estrategias motivacionales, ya que el trabajo realizado se verá en los resultados.<sup>46</sup>

Junge, alude que, según Herzberg, las técnicas motivacionales incluyen: Automotivación; se trata de crear motivación, estimulación, placer y beneficio para uno mismo, sintiéndose bien y satisfecho. Económico; el dinero es importante porque inevitablemente satisface las necesidades de las personas y familias, es por ello que se considera fundamental para que se mantengan motivados y satisfechos con las funciones que ejecutan a diario y logren cumplir con las tareas encomendadas institucionales. Enriquecimiento del puesto de trabajo; aumentar las responsabilidades que los empleados tienen que desempeñar en una variedad de tareas en las que participan y son autónomos.<sup>25</sup>

Además de ello, la participación del empleado en distintas circunstancias en el grupo de trabajo lo motiva a responsabilizarse por el logro de las metas y objetivos de la institución. El agradecimiento; es importante porque genuinamente a las personas adecuadas en el momento adecuado hará que se sientan motivados, ejecuten bien sus tareas y se sientan satisfechos con su trabajo. Y, redactar notas, llamadas telefónicas para felicitar sus logros: generan en los empleados una motivación y satisfacción con lo que realizan, porque son reconocidos por el público.<sup>25</sup>

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación fue de tipo básica debido a que buscó expandir o aportar a los conocimientos con respecto a la satisfacción laboral y estrategia motivacional, con el propósito de ofrecer aportes válidos a la comunidad científica. Así también, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo donde se realizó la medición de sus variables sobre la base de objetivos bien definidos y delimitados; así mismo, utilizó pruebas y procesos informáticos, matemáticos y estadísticos para obtener de los datos y/o resultados de la investigación, en este caso, permitió medir el grado de satisfacción laboral.<sup>47</sup>

Así también, correspondió a un estudio no experimental u observacional porque no se manipularon las variables, el investigador se limitó a observar lo que sucedía de forma natural, sin interferir. El estudio fue de corte transversal porque las variables fueron identificadas y evaluadas en un momento específico y determinado de tiempo, se recolectó información acerca del grado de satisfacción laboral en enfermeros en un tiempo y momento establecido por el investigador.<sup>48</sup>

En relación al diseño el estudio fue descriptivo – propositivo; descriptivo debido a que buscó especificar y/o detallar, describir las propiedades, perfiles y características de la persona, grupos, comunidad u otro fenómeno que fue puesto a investigación; es decir, específicamente pretendió recoger o medir la información de forma conjunta o independiente acerca de las variables que son sometidas a investigación (estrategia motivacional y satisfacción laboral). Y, fue propositivo porque se diseñó una propuesta que contiene una estrategia motivacional que permitirá optimizar la satisfacción laboral en los enfermeros.<sup>47,48,49</sup> El diseño de investigación representó de la siguiente manera:

Esquema:

**M — O — P**

**M:** Enfermeros de áreas críticas

**O:** Satisfacción laboral.

**P:** Estrategia motivacional

### 3.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Estrategia motivacional

Variable dependiente: Satisfacción laboral

En el anexo 1, operacionalización de variables.

### 3.3. Población, muestreo y muestra

Población: es un conjunto de todos los elementos (objetos, personas, empresas, trabajadores, etc.), que tienen ciertas características o especificaciones que se pretenden investigar. Una vez analizada, para que se logre convertir en población de estudio debe ser segmentada por alguna particularidad, características o propiedad de interés del investigador.<sup>49</sup> La población investigada en el estudio fueron los profesionales de enfermería de áreas críticas (Unidad de cuidados intensivos (UCI), Centro quirúrgico, Emergencia y centro de atención crítico temporal (AACT)) del hospital “Gustavo Lanatta Luján”, dicha población se encontró distribuida de la siguiente manera:

**Tabla 1. Población de estudio según área crítica**

Área crítica	N	%
UCI	10	24.0%
CAAT	08	19.0%
Emergencia	14	33.0%
Centro quirúrgico	10	24.0%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

*Nota: Recursos Humanos – HAB.*

Muestra: subconjunto o porción del universo o población en la que se realizará el estudio. Una muestra es una parte específica de la población.<sup>50</sup> En este estudio la muestra fue igual a la población, es decir estuvo integrada por 42 profesionales de enfermería que trabajan en áreas críticas del hospital de Apoyo Bagua “Gustavo Lanatta Luján”.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros que realizaban labor asistencial en áreas críticas del hospital.
- Enfermeros que firmaron el consentimiento informado.
- Enfermeros que hayan trabajado en las áreas críticas del hospital durante al menos 6 meses.

### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros que no laboraban en áreas críticas del hospital.
- Enfermeros de áreas críticas que realizaban trabajo remoto.
- Enfermeros que no desearon participar del estudio
- Pertenecer a otro grupo ocupacional (técnicos en enfermería, médicos).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

**Técnica:** La encuesta es una técnica de recolección de datos, una forma específica y práctica de investigación. Forma parte del diseño típico de investigación no experimental de métodos cuantitativos, ya que permite estructurar, cuantificar y generalizar a todo el grupo de investigación los datos existentes; además, recopila datos seleccionando información interesante de la realidad de acuerdo con ciertos protocolos. Sus ventajas están relacionadas a simplificar o deducir de la realidad, la posibilidad de grandes tratamientos de datos y la conocida representación.<sup>51</sup> En este estudio, se utilizaron cuestionarios como método de recopilación de datos para la satisfacción laboral de las enfermeras en áreas críticas.

**Instrumento:** Se utilizó un cuestionario como herramienta para este estudio y consiste en una serie de ítems acerca de una o más variables medibles. Debe coincidir con el enunciado del problema y los supuestos. Es uno de los instrumentos de investigación más empleados cuando se estudia un gran número de personas porque proporciona respuestas directas utilizando un elemento de prueba que se le da a cada individuo.<sup>49</sup> El presente estudio utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, la cual está diseñada para medir el nivel de satisfacción laboral en una organización.<sup>52</sup>

### **3.5. Procedimientos de análisis de datos**

En el presente estudio se realizaron los siguientes procedimientos para el análisis de datos:

Para iniciar con la aplicación de estudio, se solicitó el permiso al director del hospital de Apoyo Bagua “Gustavo Lanatta Luján”. Luego, se coordinó con la jefe de enfermeros del hospital para que pueda brindar las facilidades de la recolección de datos y aplicación del instrumento de tesis. Una vez obtenidos los datos mediante la aplicación del instrumento, se procedió a la tabulación respectiva obteniendo una base de datos en el programa estadístico SPSS 26. Para la obtención de resultados se hizo uso de la estadística descriptiva: media, porcentajes y frecuencias. Los resultados fueron presentados en tablas de doble entrada y

gráficos de barras. Para la elaboración de la propuesta, se requirieron de 5 especialistas que validaron la estrategia motivacional para mejorar la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo Bagua.

### **3.6. Criterios éticos**

Este estudio se adhirió a las normas éticas establecidas en el Código de Ética en Investigación de la Universidad de Sipán, como se describe a continuación:

Protección de la persona basada en su dignidad y la diversidad sociocultural;<sup>53</sup> con este criterio se pretendió proteger a los participantes (enfermeros de áreas críticas) frente a cualquier daño y/o perjuicio en su vida personal o laboral que involucre por su participación en el estudio, considerando sus creencias, costumbres y, autonomía como punto de referencia.<sup>53</sup>

Consentimiento informado y expreso;<sup>53</sup> pretendió respetar la autonomía y la capacidad de tomar decisiones de las personas, por ello, los enfermeros de áreas críticas del hospital fueron previamente informados acerca de la metodología y los objetivos de la investigación con la finalidad de estar orientados acerca del tipo de estudio en el que iban a participar y, posterior a ello, se les solicitó que firmen el consentimiento informado en señal de conformidad para la aceptación de su participación en el estudio.

Transparencia en la elección de los temas de investigación y en la ejecución de la misma;<sup>53</sup> en el presente estudio el tema de investigación ha sido sustentado en una realidad problemática local evidenciada por el autor que desarrolló la investigación, así mismo, la ejecución del proyecto se realizó con transparencia, se solicitó el permiso de la entidad donde se ejecutó el proyecto, se anexaron evidencias fotográficas, entre otros que evidenciaron la transparencia del proyecto.

Respeto al derecho de propiedad intelectual de los investigadores o autores;<sup>53</sup> se utilizó la norma Vancouver tanto para las citas como referencias de los autores que se están mencionando garantizando su propiedad intelectual para evitar caer en el plagio al momento de la elaboración del proyecto y el informe, así también, se realizó el parafraseo respectivo de los textos citados sin alterar el contenido o el fin que quiere dar a conocer el autor intelectual referenciado.

Difusión de los resultados de las investigaciones; <sup>53</sup> los resultados obtenidos fueron difundidos en el repositorio institucional de la universidad Señor de Sipán, se publicó un artículo científico en una revista indexada a fin de que los resultados sean visibles a la comunidad científica. A su vez, los resultados obtenidos fueron presentados a la organización ejecutora del proyecto.

### **3.7. Criterios de Rigor científico**

**Credibilidad:** se refiere a que los resultados de la investigación deben basarse en fenómenos observados para que los investigadores eviten hacer predicciones sobre la realidad de la investigación. Este criterio se cumple si los participantes de la investigación, quienes son las fuentes primarias de información y otros profesionales sensibles al tema de investigación creen que los resultados son verdaderos o correctos.<sup>54</sup> Este criterio fue cumplido cuando los enfermeros respondían el cuestionario de satisfacción laboral, siendo sus respuestas una aproximación real de su situación actual, procurando ser objetivos con su participación.

**Transferibilidad:** Es una oportunidad para transferir los resultados de la investigación a otros entornos. En términos de transferibilidad, nótese que el fenómeno en estudio está estrechamente relacionado con el momento, contexto situacional y tema de estudio. La forma de lograr este estándar es describir completamente el contexto en el que se realizó el estudio y los temas involucrados.<sup>54</sup> El presente estudio se aplicó a enfermeros de áreas específicas del hospital (áreas críticas) pudiendo así los resultados ser trasladados a investigaciones con contextos similares.

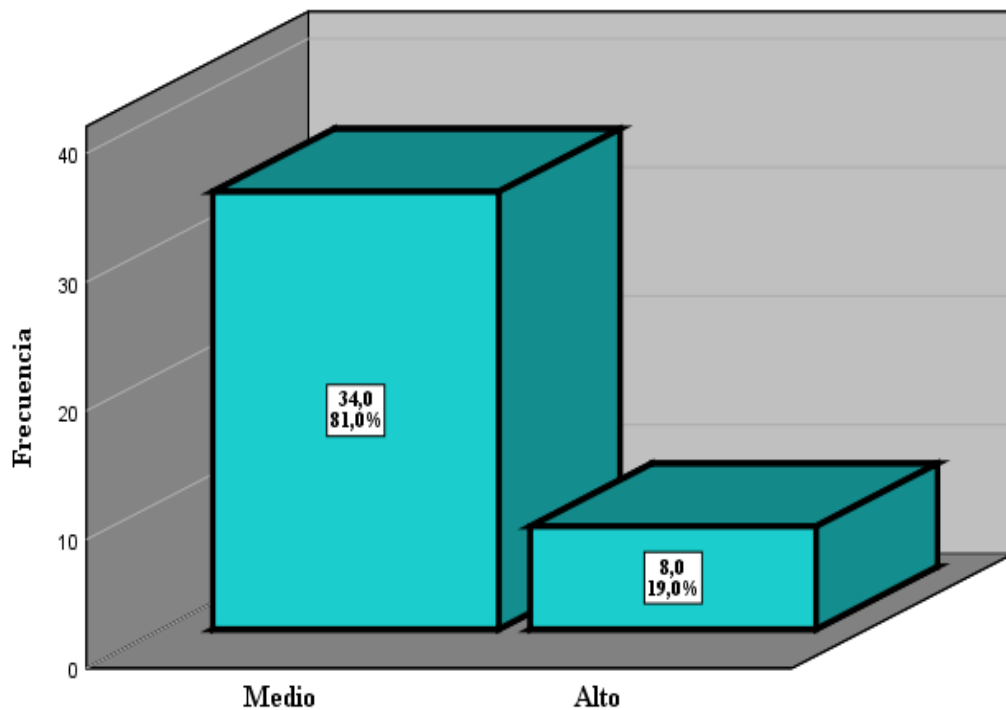
**Relevancia:** esto le permite evaluar el logro de los objetivos del proyecto e indicar si el fenómeno se comprende mejor o tiene un impacto positivo en relación con la investigación. La norma también se aplica a la contribución de nuevos descubrimientos y al desarrollo de nuevos enfoques teóricos o conceptuales. Se puede enfatizar que la correlación ayuda a verificar si la justificación del estudio es consistente con los resultados obtenidos durante el estudio.<sup>54</sup> Con este proyecto se buscó diseñar una estrategia motivacional basada en el grado de satisfacción laboral de los enfermeros de áreas críticas, logrando así novedad científica a nivel local y regional.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral en enfermeros de área crítica de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	34	81,0%
Alto	8	19,0%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Cuestionario aplicado a los enfermeros de áreas críticas, 2022.



*Figura 1. Nivel de satisfacción laboral en enfermeros de área críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.*



La tabla 2 y figura 1, muestran el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas del hospital de apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022, se encontró que el 81% (34) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, el 19% (8) un nivel alto, pero no se evidenció un nivel bajo de satisfacción laboral. Tomando en cuenta los resultados obtenidos, coinciden con la realidad problemática que se vive a diario en las áreas críticas del hospital, donde los enfermeros manifiestan verbalmente insatisfacción relacionada a las remuneraciones que perciben, en particular, el personal con modalidad de contrato CAS dado que existe diferencia entre su sueldo y el de un enfermero nombrado; también, consideran que el entorno físico de su área de trabajo no cumple con las condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones, existen fallas en los elementos estructurales, no estructurales y funcionales de la infraestructura. Prueba de ello, el servicio de emergencia sufre constantes afectaciones por las lluvias intensas que se presentan en la zona, obstaculizando brindar atención a los usuarios con el confort necesario.

Así mismo, es frecuente que los servicios críticos de un hospital presenten una sobrecarga laboral, debido a que el manejo de pacientes en estas áreas es más complejo comparado a otras como los servicios de hospitalización u observación donde la carga laboral y la demanda de pacientes es mínima. Por ello, los enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo Bagua, refieren que su trabajo les genera cansancio, y se sienten sobrecargados laboralmente, particularmente cuando se enfrentan a situaciones en las que la vida del paciente se debate entre la vida y la muerte, aumentando su tensión y estrés. Pese a ello, las autoridades sanitarias no le toman importancia a la satisfacción laboral que debería ser alta en 100% de los enfermeros de áreas críticas para contribuir a una atención y cuidado de calidad que se brinda al usuario, por el contrario, las jefaturas suelen ser autoritarias sobre todo con el personal que recién se incorpora a trabajar en estas áreas.

Del mismo modo, existen profesionales de enfermería que manifiestan de manera verbal que no se sienten plenos con el ejercicio de su profesión, hasta el punto de referir que mejor hubieran estudiado otra carrera que sea menos sacrificada, con un mejor sueldo y donde se brinden las facilidades para su crecimiento profesional. Todos estos aspectos se viven continuamente en el hospital de apoyo Bagua, y es normal haber obtenido resultados de una satisfacción laboral media en más de 80% de los enfermeros que laboran en áreas críticas.

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.

Dimensiones	Nivel de satisfacción laboral					
	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	n	%	n	%
Condiciones físicas y materiales	1	2,4%	31	73,8%	10	23,8%
Beneficios laborales y remunerativos	5	11,9%	28	66,7%	9	23,4%
Políticas administrativas	0	0%	28	66,7%	14	33,3%
Relaciones interpersonales	1	2,4%	22	52,4%	19	45,2%
Realización personal	2	4,8%	23	54,7%	17	40,5%
Desempeño de tareas	3	7,2%	30	71,4%	9	21,4%
Relación con la autoridad	2	4,8%	35	83,3%	5	11,9%

*Nota:* Cuestionario aplicado a los enfermeros de áreas críticas, 2022.

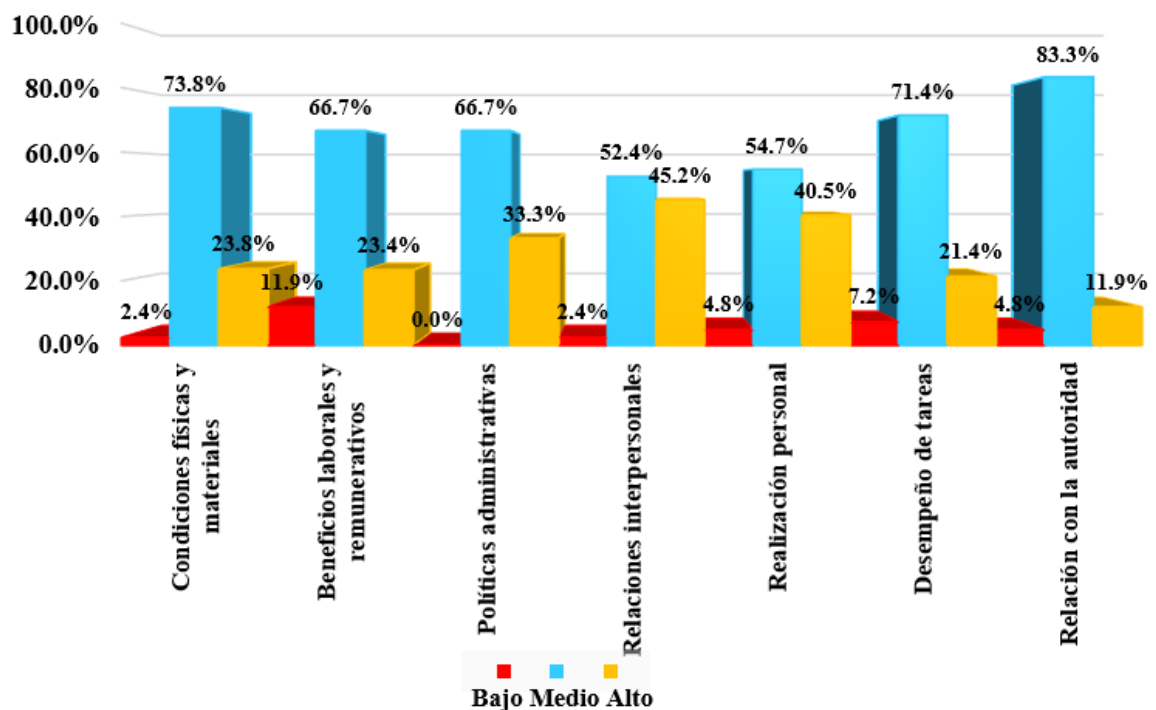


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en enfermeros de área críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022.

La tabla 3 y figura 2, muestran el nivel de satisfacción laboral según dimensiones en enfermeros de área críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas 2022, se encontraron niveles medios de satisfacción laboral en todas las dimensiones, de manera detallada: se evidenció en el 73,8% (31) de los enfermeros un nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión de condiciones físicas y materiales y nivel alto en el 23,8% (10). Como ya se mencionaba líneas arriba, es notorio en los servicios críticos del hospital de apoyo Bagua tengan una infraestructura deficiente, no adecuada para el desarrollo de las funciones de los enfermeros. En la dimensión de beneficios laborales y remunerativos, el 66,7% (28) presentaron nivel medio y el 23,4% (9) bajo, este factor se sustenta en que la mayor parte de los enfermeros son contratados y perciben un sueldo inferior al nombrado, además, se debe considerar que anteriormente percibían un sueldo mayor dado por el contrato CAS-COVID.

Por otro lado, se encontró que el 66,7% (28) de los enfermeros presentan satisfacción media en la dimensión de políticas administrativas y el 33,3% (14) tienen un nivel alto. Esto se pone de manifiesto dada realidad de la institución donde no existen lineamientos internos establecidos para beneficio de los trabajadores. También, se encontró en la dimensión de relaciones interpersonales que el 52,4% (22) presentan nivel medio y el 45,2% (19) nivel alto. Se puede deducir que las relaciones entre compañeros de trabajo de las áreas críticas se desarrollan con altos y bajos, pero no existen malas o inadecuadas relaciones interpersonales.

En cuanto, a la dimensión de realización personal se encontró que el 54,7% (23) presentaron nivel medio y el 40,5% (17) nivel alto, si bien más de la mitad de enfermeros de áreas críticas perciben medianamente su realización personal, casi la otra mitad afirma que, si se siente realizado, en este aspecto entran a tallar factores personales, como la devoción, vocación y decisión de estudiar la carrera de enfermería, así como la satisfacción por el logro de metas alcanzadas. Por otro lado, en la dimensión de desempeño de tareas, el 71,4% (30) de los enfermeros se sienten medianamente satisfechos con el desempeño de funciones que realizan y el 21,4% (9) refieren una satisfacción alta, es decir, más de la mitad consideran que las funciones que realizan no son importantes, o no las perciben con interés. Por último, en la dimensión de relación con la autoridad, el 83,3% (35) presentó un nivel medio de satisfacción y el 11,9% (5) alto. Es evidente notar que muchos de los enfermeros que laboran en áreas críticas perciben a su jefe inmediato y/o superior como una persona que no es

abierta, o muchas veces poca comunicativa para el intercambio de ideas en mejora de la atención al paciente.

#### **4.1. Aporte de la investigación**

El aporte se orienta a mejorar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital de apoyo Bagua Gustavo Lanatta Luján, a través de una estrategia motivacional que comprende siete etapas para su desarrollo, las mismas que están basadas en los factores o dimensiones de la satisfacción laboral. La estrategia motivacional abordará técnicas de motivación como el enriquecimiento del puesto de trabajo, la participación activa del enfermero, el agradecimiento hacia el trabajador por parte de los jefes o autoridades sanitarias, los incentivos económicos o beneficios laborales, la automotivación con el fin de generar placer y satisfacción en el enfermero, el reconocimiento de los logros alcanzados, entre otras que permitirán mejorar la satisfacción laboral.

Del mismo modo, la estrategia busca cumplir con las expectativas de los enfermeros en relación a las condiciones físicas y laborales mejorando dichos aspectos a través de las gestiones que deberán realizar las autoridades sanitarias con el fin de mantener el confort y bienestar del profesional de enfermería al momento de brindar los cuidados al usuario que los requiere. Así también, este aporte práctico pretende mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y las relaciones con la autoridad o jefe, para lo cual se plantearán dinámicas de integración, aprendizaje, expresión de sentimientos, entre otras actividades que permitan crear un ambiente de trabajo cálido, solidario e integrativo contribuyendo a la satisfacción laboral de los enfermeros.

Por ello, se plantearán actividades en la estrategia motivacional que lograrán que el enfermero optimice sus funciones, desde pequeñas recompensas hasta otros elementos de mejora para aumentar su eficiencia, eficacia y sobre todo potenciar su satisfacción laboral. Mientras mejor sea el nivel de motivación los resultados serán mejores en cuanto a la satisfacción laboral y se beneficiarán tanto los enfermeros de las áreas críticas como el hospital. Debido a que los trabajadores que se sientan satisfechos con sus labores, cumplirán con sus funciones además de realizar actividades que muchas veces no les corresponde, integrándose mucho más a la institución en aras del bienestar de la población

#### **4.1.1. Fundamentación del aporte práctico.**

El aporte práctico se sustenta en la teoría de la motivación de Herzberg, quien considera que el propio trabajo es la fuente más importante de satisfacción. Considera que la motivación es un conjunto de razones del comportamiento humano, un aspecto muy importante en todas las áreas de la vida porque impulsa la acción y, por lo tanto, forma los elementos clave que determinan la acción humana y el logro de objetivos. La teoría enfatiza la importancia de las características del trabajo y las prácticas organizacionales. Esta teoría afirma que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son productos de dos tipos diferentes de experiencias; es decir, los factores que provocan la insatisfacción de los empleados son significativamente diferentes de los factores que provocan la satisfacción.

Los factores que conducen a la satisfacción se denominan factores internos, motivadores o patológicos, es decir, hacen referencia a cómo las personas hacen su trabajo y el entorno en el que trabajan, entre ellos destacan: el salario y prestaciones, políticas y organización de la empresa, relaciones interpersonales, entorno físico, control, estatus, crecimiento, seguridad laboral, madurez, estandarización. Mientras que los que conducen a la insatisfacción son externos, saludables, insatisfactorios o de apoyo, estos factores están bajo el control de la persona porque están relacionados con lo que hace. Los principales factores intrínsecos, son: El logro, el reconocimiento, la responsabilidad, independencia laboral, la promoción y el comportamiento de las personas cuando son buenas es estable porque está relacionado con la satisfacción. Basado en estos factores se pretende proponer una serie de acciones que motiven a los enfermeros de áreas críticas para lograr una mejora en los niveles de satisfacción laboral

#### **4.1.2. Construcción del aporte práctico**

##### **4.1.2.1. Diagnóstico**

Los enfermeros que trabajan en áreas críticas del hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Luján”, Bagua presentaron un nivel medio de satisfacción laboral en todas sus dimensiones.

#### 4.1.2.2. Planteamiento del objetivo general

Mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en áreas críticas del hospital de apoyo Gustavo Lanatta Luján – Bagua.

#### 4.1.2.3. Planeación Estratégica

La planeación estratégica se realizará mediante las siguientes etapas:

Primera Etapa: condiciones físicas y materiales

Segunda Etapa: beneficios laborales y remunerativos

Tercera Etapa: Políticas administrativas

Cuarta Etapa: Relaciones interpersonales

Quinta Etapa: Realización personal

Sexta Etapa: Desempeño de tareas

Séptima Etapa: Relación con la autoridad

#### A. Primera Etapa: condiciones físicas y materiales

N°	Actividad	Descripción	Responsables	Registro
1	Reunión de coordinación	Desarrollo actividades de inspección para evaluar el estado de los espacios físicos de las áreas críticas.	Dirección ejecutiva	
2	Diagnóstico situacional	Reunión para el desarrollo de la situación diagnóstica actual de los espacios físicos de las áreas críticas.	Administración Planeamiento y presupuesto Salud pública Enfermeros de áreas críticas	Libro de Actas
3	Difusión de acuerdos	Comunicar las acciones que se plantearán para la mejora de los elementos estructurales, no estructurales y		

funcionales de las áreas  
críticas.

**B. Segunda Etapa:** beneficios laborales y remunerativos

N°	Actividad	Descripción	Responsables	Registro
1	Reunión para la toma de acuerdos y decisiones	Elabora un informe de diagnóstico situacional acerca de la remuneración percibida por los enfermeros de áreas críticas bajo la modalidad de contrato CAS, los beneficios, ventajas y desventajas.	Dirección ejecutiva Administración Planeamiento y presupuesto	Libro de actas
2	Implementación de mejora salarial	Desarrollo de estrategias de gestión administrativa con el objetivo de incrementar el sueldo a los enfermeros de áreas críticas que aún no han sido nivelados bajo el régimen de reasignación.	Salud pública Enfermeros de áreas críticas.	Libro de actas
3	Reunión de socialización	Comunica e informa a los profesionales de enfermería de las áreas críticas acerca de las estrategias y planes que se considerarán para la nivelación de sueldos y beneficios, según corresponda.		

### C. Tercera Etapa: Políticas administrativas

N°	Actividad	Descripción	Responsables	Registro
1	Reunión de equipo	Desarrolla la verificación de los roles de los turnos de los enfermeros de áreas críticas, en relación al orden de turnos y la continuidad.	Dirección ejecutiva Administración Recursos humanos	Libro de actas
2	Reunión de integración con enfermeros de áreas críticas	Desarrollo de talleres dinámicos y la expresión de las emociones y sentimientos acerca de la programación de turnos mensuales y el reconocimiento por parte de la institución	Psicólogo (a). Enfermeros de áreas críticas.	Informe final del taller.
3	Difusión de resultados	Plantea estrategias para el desarrollo de la mejora en la percepción del enfermero de áreas críticas acerca de las políticas administrativas implementadas en el hospital.	Dirección ejecutiva Administración Recursos humanos	Libro de actas

### D. Cuarta Etapa: Relaciones interpersonales

N°	Actividad	Descripción	Responsables	Registro
1	Reunión de integración	Desarrollo de talleres de integración para fomentar las relaciones interpersonales, a través	Psicólogo (a). Enfermeros de áreas críticas.	



		de la empatía, comunicación asertiva, trabajo en equipo y habilidades sociales.		Informe final del taller.
2	Difusión de resultados	Comunicar e informar acerca de los resultados obtenidos luego del desarrollo de talleres, evaluados a través de test psicométrico que indique la mejora de las relaciones interpersonales en los enfermeros de áreas críticas.	Dirección ejecutiva Recursos humanos Enfermeros de áreas críticas.	Libro de actas

#### E. Quinta Etapa: Realización personal

N°	Actividad	Descripción	Responsables	Registro
1	Reunión de equipo	Desarrollo del plan de reconocimientos, incentivos, resoluciones directorales para promover la realización personal de los enfermeros de áreas críticas.	Dirección ejecutiva Administración Recursos humanos	Libro de actas
2	Talleres dinámicos	Programación de talleres motivacionales basados en la autorrealización, además, aplica el test proyectivo y la entrevista directa.	Psicólogo (a). Enfermeros de áreas críticas.	Informe final del taller

**F. Sexta Etapa: Desempeño de tareas**

<b>N°</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>	<b>Registro</b>
1	Reunión de equipo	Desarrollo de un plan de capacitaciones para mejorar las habilidades técnicas científicas de los enfermeros de áreas críticas.	Dirección ejecutiva Administración Recursos humanos	Libro de actas
2	Talleres dinámicos	Aplica talleres motivacionales basados en las fortalezas, competencias, comportamiento humano y entusiasmo, además del desarrollo de Test psicométrico y entrevista directa para mejorar el desempeño de funciones.	Psicólogo (a). Enfermeros de áreas críticas.	Informe final del taller

**G. Séptima Etapa: relación con la autoridad**

<b>N°</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsables</b>	<b>Registro</b>
1	Reunión para la toma de acuerdos	Elabora un plan estratégico para mejorar las competencias gerenciales de los jefes de las áreas críticas y autoridades administrativas del hospital.	Dirección ejecutiva Administración Recursos humanos	Libro de actas

2	Talleres de integración	Realiza talleres para la mejora de las relaciones entre los colaboradores, basados en el liderazgo y la comunicación asertiva, además, aplica la entrevista directa y test psicométrico.	Psicólogo (a). Enfermeros de áreas críticas.	Informe final del taller
---	-------------------------	--	---	--------------------------

#### 4.1.2.4. Instrumentación de la estrategia

Las siete etapas de la estrategia serán ejecutadas en las instalaciones del hospital Gustavo Lanatta Luján – Bagua.

Periodo	Tiempo
Primera Etapa	
Segunda Etapa	
Tercera Etapa.	Fechas establecidas por la dirección ejecutiva de la entidad.
Cuarta Etapa.	
Quinta Etapa.	
Sexta Etapa.	
Séptima Etapa.	

#### 4.1.2.5. Evaluación de la estrategia

Periodo	Evaluación
Primera Etapa	Seguimiento del proceso de gestión
Segunda Etapa	Seguimiento del proceso de gestión
Tercera Etapa	Resoluciones directorales
Cuarta Etapa	Ficha de evaluación
Quinta Etapa	Ficha de evaluación

---

Sexta Etapa	Ficha de evaluación
Séptima Etapa	Ficha de evaluación

---

#### **4.1.2.5. Etapa de evaluación**

La valoración y análisis de gestión será ejecutado a corto, mediano y largo plazo con el fin de cumplir las actividades que son flexibles y que están descritas en cada una de las etapas.

#### **4.1.3. Valoración de los resultados**

El aporte práctico fue validado por el juicio de cinco expertos en la materia, se validaron de acuerdo a la dimensión de la variable dependiente, ya que la finalidad fue mejorar cierta deficiencia.

## V. DISCUSIÓN

Los enfermeros son uno de los colectivos ocupacionales más importantes a la hora de brindar cuidado humanizado e integral, el mismo que demanda de profesionalismo, vocación, dedicación, devoción y convicción. A menudo, el cuidado enfermero se ve afectado por alta demanda de pacientes, particularmente en áreas críticas del hospital donde la exigencia laboral es ardua. Es notorio evidenciar en los servicios críticos hospitalarios que el profesional de enfermería presenta características de desmotivación e insatisfacción con las labores que realizan, producto del estrés, la sobrecarga laboral, la ansiedad, las inadecuadas relaciones interpersonales, la depresión, o el hecho no sentirse realizados personal y profesionalmente, los cuales terminan por mermar el deseo constante de ser proactivos y colaboradores eficaces con la institución donde laboran.

Los resultados pusieron en evidencia el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros que trabajan en áreas críticas de un hospital público de Bagua – Amazonas, siendo que el 81% del personal de enfermería presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, el 19% un nivel alto, pero no se evidenció nivel bajo de satisfacción laboral, lo que indica que los enfermeros de las áreas críticas: centro quirúrgico, emergencia, unidad de cuidados intensivos y centro de atención crítico temporal no se sienten plenos o totalmente realizados con las labores que realizan como trabajadores en favor del bienestar y la salud baguina.

Si bien es cierto, no se han encontrado niveles bajos de satisfacción laboral, si existen niveles medios en 8 de cada 10 enfermeros de estas áreas, lo cual representa un riesgo en el cuidado que brinda el enfermero al usuario en situación o estado crítico, dado que no se encuentran satisfechos y, por ende, no están motivados para realizar las tareas inherentes al desempeño de su profesión. Sin embargo, se puede afirmar que solo 1 de cada 10 enfermeros de los servicios críticos del hospital en estudio sí se encuentra satisfecho con las actividades que ejecutan, percibe su labor con importancia, mantiene buenas relaciones interpersonales, considera adecuado el ambiente físico para el desempeño de sus funciones, y considera que los beneficios laborales y remunerativos son los idóneos para su profesión.

Estos hallazgos, guardan relación con el estudio ejecutado en España, donde se encontró que las enfermeras tenían un grado medio de satisfacción laboral, creían que se habían equivocado de carrera profesional y, muchos de ellas, ya estaban orientándose a estudiar otra

carrera que les apasione.<sup>13</sup> De igual manera, Carrasco, Salas, Castillo y Reyes,<sup>11</sup> en un estudio realizado con enfermeras Chimbotanas en tiempos de la pandemia covid-19, encontró el 53,4% de las enfermeras se sienten medianamente satisfechas con su trabajo y, que solo el 18,3% de ellas se encuentran altamente satisfechas, esto asociado a factores personales y ambientales.

En esta misma línea, una investigación realizada en Arequipa, evidenció que el 66,7% de las enfermeras de un área crítica hospitalaria presentaron satisfacción laboral de nivel medio y, el 30,7% estaban satisfechos.<sup>21</sup> Del mismo modo, Casafranca,<sup>26</sup> en su estudio con enfermeras intensivistas de un hospital de Abancay encontró que el 74% de las enfermeras se mostró parcialmente satisfechas, asociado un bajo nivel de motivación. Por su parte, Inga,<sup>27</sup> puso de manifiesto que el 94,2 % de los enfermeros que trabajan en áreas críticas del hospital María Auxiliadora se encontraban regularmente satisfechos con su trabajo y, también consideró que la falta de motivación es una variable predictora del resultado obtenido en su muestra de estudio.

Partiendo de los resultados obtenidos, así como en los que se han encontrado resultados similares, se concuerda con la teoría de los factores de Herzberg,<sup>29</sup> quién establece que los trabajadores perciben dos tipos de necesidades como las relacionadas con el entorno físico y psicológico del trabajo y las relacionadas con el contenido del propio trabajo. Si las necesidades de higiene están satisfechas, quiere decir que el trabajador se encuentra en un estado neutral, mas no se encuentra insatisfecho y tampoco satisfecho, sino que se entre el riesgo de sentirse satisfecho o insatisfecho dado que las necesidades motivacionales no han sido cumplidas para lograr la satisfacción o en su defecto la insatisfacción.

Sin embargo, existen estudios que difieren este hallazgo, por citar algunos; Alemán,<sup>14</sup> en su investigación ejecutado en Nicaragua, determino que los trabajadores de enfermería del área crítica de cuidados intensivos neonatales mostraron un grado alto de satisfacción laboral relacionado al desarrollo personal, la identificación de tareas, autonomía en el desempeño y contexto laboral. Así también, Morales,<sup>20</sup> puso en evidencia que el 68,42% de los enfermeros que trabajan en el área crítica de centro quirúrgico de un hospital de Lambayeque están satisfechos con las labores que desempeñan en su servicio.

En otro panorama, que también muestra diferencia con los resultados conseguidos en el presente estudio; Pérez, Gonzáles, Castañón y Morales,<sup>16</sup> encontraron que el 83,1% de los enfermeros se sienten insatisfechos laboralmente, afectando su productividad y la calidad de atención que ofrecen a los usuarios. Para Zelada,<sup>17</sup> el 100% de los profesionales de enfermería que trabajan en el hospital regional de Cajamarca reportan baja satisfacción laboral. Así mismo, una investigación realizada en un en San Borja – Lima, encontró niveles muy bajos y bajos en el 60% de los enfermeros de las unidades de cuidados intensivos.<sup>18</sup> De igual manera, en el hospital regional del Cusco, más de la mitad de los enfermeros de las unidades de cuidados intensivos obtuvieron baja satisfacción laboral.<sup>25</sup>

Los niveles bajos de satisfacción que obtuvieron en los estudios citados, se relacionan a lo que refiere Lawler en su modelo de la satisfacción laboral,<sup>29,30</sup> quién afirma que la satisfacción o insatisfacción laboral está dada por un sistema de expectativas y recompensas, es decir, depende de la comparación entre la recompensa real por realizar el trabajo y la recompensa que percibe el individuo suficiente a cambio de esto. En el contexto de los resultados encontrados, se puede inferir que la recompensa recibida es inferior a la expectativa que tenían los enfermeros o que esperan recibir a cambio de sus labores, generando insatisfacción. Cabe recalcar, que el término recompensas no solo hace referencia a un incentivo económicos sino también a una gama muy amplia de todos los aspectos y resultados laborales posibles.

Otro de los hallazgos obtenidos fue el nivel de satisfacción laboral según dimensiones en enfermeros de área críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas, se encontraron niveles medios de satisfacción laboral en todas las dimensiones. Estos resultados se acercan a los obtenidos por Casafranca,<sup>26</sup> por haber obtenido que las enfermeras se encuentran medianamente satisfechas en todas sus dimensiones. Sin embargo, en estudios realizados en Lima,<sup>18</sup> Arequipa,<sup>21</sup> y Cusco,<sup>23</sup> se evidenciaron diferentes niveles de satisfacción laboral en los enfermeros desde niveles altos, bajos y medios en cada una de sus dimensiones encontrándose heterogeneidad en sus resultados.

De manera específica, este estudio evidenció en el 73.8% de los enfermeros un nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión de condiciones físicas y materiales y nivel alto en el 23,8%; nada alejado de lo que en realidad se vive en el hospital Gustavo Lanatta Luján de

Bagua, donde es notorio que los servicios críticos de dicho nosocomio tengan una infraestructura deficiente, no apropiado para el progreso de sus funciones de los enfermeros. Los hallazgos coinciden con los de un estudio realizado en un hospital de Abancay, donde obtuvo que el 80% de los enfermeros se encuentran el nivel medio de satisfacción en relación a esta dimensión, es decir, la distribución de ambientes físicos, el confort y comodidad de los mismos para el desarrollo de sus funciones.<sup>26</sup>

Según Vásquez,<sup>37</sup> estas condiciones que debe brindar el sistema de salud son: ventilación, iluminación, limpieza, orden ambiental, etc. Los empleados cuidan su entorno de trabajo para garantizar su comodidad personal y hacer bien su trabajo. El confort se refiere a las dimensiones de las habitaciones, distribución ambiental y mobiliario adecuado, privacidad, maniobrabilidad y accesibilidad de los servicios. Por ello, en la teoría de Herzberg, se señala que las condiciones del trabajo es un factor extrínseco que conducen a la satisfacción o insatisfacción laboral de los trabajadores y; por tanto, debería tomarse en cuenta a la hora de buscar mejorar los niveles de satisfacción.<sup>29</sup>

En la dimensión de beneficios laborales y remunerativos, el 66,7% presentaron nivel medio y el 23,4% bajo, este factor se sustenta en que la mayor parte de los enfermeros son contratados y perciben un sueldo inferior al nombrado, además, se debe considerar que anteriormente percibían un sueldo mayor dado por el contrato CAS-COVID y que en la actualidad se está desestimando. Estos resultados difieren de los obtenidos por Sarmiento,<sup>23</sup> quién evidenció que el 75,5% de los profesionales de enfermería del área crítica de emergencia se sienten insatisfechos con la remuneración e incentivos; pero Bautista<sup>18</sup> y Vilca,<sup>21</sup> encontraron resultados similares al presente estudio, donde alrededor del 50% de los enfermeros se sentían mediamente satisfechos con los beneficios laborales y remunerativos percibidos.

Por ello, Locke, en su teoría de la discrepancia señala que la satisfacción laboral es una función del valor principal del trabajo de una persona, que se puede lograr realizando una determinada función en el trabajo mismo, donde las características del trabajo en sí y las características individuales de cada empleado determinarán cómo responden a los diferentes aspectos del trabajo, determinado por la satisfacción con el salario y las campañas.<sup>30</sup> De igual manera, Herzberg en su teoría de motivación e higiene señala que las remuneraciones es uno



de los factores externos de la satisfacción laboral.<sup>44</sup> Por su parte, Pérez indica que los sueldos son símbolos de "estatus" que denotan aprobación y seguridad.<sup>38</sup>

Por otro lado, se encontró que el 66,7% de los enfermeros presentan satisfacción media en la dimensión de políticas administrativas y el 33,3% tienen un nivel alto. Esto se pone de manifiesto en lineamientos que establece la institución para beneficio de los trabajadores que dicho sea de paso son carentes, muchas veces se evidencia que los enfermeros trabajan horas extras o duplicando turnos que no son recompensados, sobre todo el personal nuevo de la institución. Los hallazgos se asemejan a los encontrados en estudios realizados en diversas regiones del Perú, en las que se encontraron que más del 50% de los enfermeros de unidades críticas se encuentran medianamente satisfechos con las políticas de gestión que ha implementado su institución para el bienestar de sus trabajadores.<sup>18, 20, 21, 23</sup>

La política es el grado de cumplimiento de las directrices o normas de la institución directamente relacionadas con los empleados, destinada a regular las relaciones comerciales y es un medio para un fin o una meta. Para Vásquez,<sup>37</sup> las políticas conviene ser lo suficientemente extensas y flexibles para que se aplique en diversos contextos, mientras sirven de ayuda para resolver o prevenir problemas específicos de adaptación. La coherencia también es importante porque la incoherencia crea incertidumbre y refuerza los prejuicios, el trato preferencial y la injusticia. En el ambiente de los servicios de salud, la visión del responsable de recursos humanos, también es significativo para la implantación de políticas estratégicas adecuadas en la organización.

También, se encontró en la dimensión de relaciones interpersonales que el 52,4% de enfermeros presentan nivel medio y el 45,2% nivel alto de satisfacción laboral. Se puede deducir que las relaciones entre compañeros de trabajo de las áreas críticas se desarrollan con altos y bajos, pero no existen malas o inadecuadas relaciones interpersonales. Los resultados coinciden con los de Bautista,<sup>18</sup> y Morales,<sup>20</sup> quienes encontraron niveles medios de satisfacción laboral en relación a las relaciones interpersonales entre enfermeros de las unidades críticas, así como entre profesionales de enfermería y usuarios.

Una buena relación genera confianza y confiabilidad al demostrar confiabilidad, responsabilidad y empatía, además de comunicación asertiva y ayuda mutua que ayudan a

superar las debilidades y mejorar la convivencia, el desarrollo humano, la calidad del desempeño y los intereses de los servicios.<sup>38</sup> Así lo plantea la teoría de Alderfer basada en la teoría de Maslow, quién afirma que las relaciones personales adecuadas generan satisfacción. En la misma línea, Herzberg, indica que la conexión entre compañeros de trabajo son factores externos relacionados al ambiente de trabajo y que pueden generar satisfacción o insatisfacción con las labores que desempeñan.<sup>44</sup>

En la dimensión de realización personal se encontró que el 54,7% de enfermeros que participaron presentaron nivel medio y el 40,5% nivel alto, siendo el mayor porcentaje de enfermeros de áreas críticas perciben medianamente su realización personal, y la otra mitad afirma que, si se siente realizado, en este aspecto entran a tallar factores personales, como la vocación, devoción y decisión, así como la satisfacción por el logro de metas alcanzadas. En este sentido, Pérez,<sup>39</sup> concuerda que los empleados a menudo prefieren trabajos que les acceda a que hagan uso de sus habilidades, capacidades y les proporcionen una variedad de actividades, libertad y retroalimentación sobre el desempeño.

La teoría de McClelland, afirma que el logro o autorrealización son algunas de las necesidades de poder o llamadas motivaciones sociales que se aprenden inconscientemente como resultado del enfrentamiento activo con el entorno. Con esto en mente, su importancia permanece en la disposición de los individuos a comportarse de manera que afecte significativamente. Por las razones anteriores, las personas que están desesperadas por el éxito tratan de ser diferentes al hacer las cosas y disfrutan de las situaciones en las que pueden asumir la responsabilidad.<sup>44</sup> Por ello, Herzberg señala que la responsabilidad, el trabajo motivador o realización personal es un factor intrínseco o motivador.<sup>28</sup>

Los resultados de esta investigación no tienen relación con los obtenidos por Álvarez, Mori y Gómez,<sup>13</sup> quienes encontraron que las enfermeras de España no se sienten realizadas o plenas porque expresan actitudes de desinterés, y se sienten insatisfechas hasta el punto de desear estudiar otra carrera ya que consideran que han equivocado de escoger su carrera profesional. Al igual que Sarmiento,<sup>26</sup> que obtuvo que el 50% de enfermeros están insatisfechos con su realización personal. Sin embargo, otros estudios<sup>14,18,26</sup> concuerdan que el profesional de enfermería se ubica medianamente satisfecho en la dimensión de desarrollo personal.

Por su parte, en la dimensión de desempeño de tareas, el 71,4% de los enfermeros se sienten medianamente satisfechos con el desempeño de funciones que realizan y el 21,4% refieren una satisfacción alta, es decir, más de la mitad consideran que las funciones que realizan no son importantes, o no las perciben con interés. Palma,<sup>38</sup> señala que el desempeño de tareas es la evaluación que hace un empleado de sus funciones diarias en la institución donde labora. No solo hay destrezas, habilidades, conocimientos, etc, sino que es necesario y esencial que intervengan otros conceptos como la voluntad, la intención y el interés, para el correcto desempeño de una determinada tarea.

Los resultados de presente estudio en esta dimensión coinciden con los de obtenidos por Vilca,<sup>21</sup> encontró que el 44% de los enfermeros están regularmente satisfechos, pero difieren de los hallazgos de Bautista,<sup>18</sup> donde se evidenció que el 47,5% de los enfermeros se posicionan con bajo nivel de satisfacción laboral para esta dimensión. Esta situación es explicada en la teoría de Herzberg, quién indica que los trabajadores están interesados en ampliar su conocimiento y actividad creativa, afirmando su individualidad, alcanzando metas solo en posiciones con estas particularidades, sin embargo, cuando esto no les brinde oportunidades para su proceso de desarrollo sentirán una falta de satisfacción.

Por último, en la dimensión de relación con la autoridad, el 83,3% de enfermeros se posiciono en un nivel medio de satisfacción y el 11,9% alto. De igual manera, dos estudios realizados en Lima y Arequipa,<sup>18,21</sup> encontraron que el profesional de enfermería se encuentra regularmente satisfechos con las relaciones que mantienen con sus jefes inmediatos. Por otro lado, Sarmiento,<sup>23</sup> obtuvo que más del 50% de enfermeras refieren insatisfacción en la interacción con el jefe inmediato. Es evidente notar que muchos de los enfermeros que trabajan en áreas críticas perciben a su jefe inmediato y/o superior como una persona que no es abierta, o muchas veces poca comunicativa para el intercambio de ideas en mejora de la atención al paciente. Por eso, se menciona que el único comportamiento de gestión que posee un efecto previsible sobre la satisfacción de los empleados es la consideración.

## V. CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo Bagua evidenció que el 81% tienen un nivel medio de satisfacción, existiendo factores que impiden que el profesional de enfermería se sienta completamente satisfecho en sus labores; solo el 19% refieren satisfacción alta. Sin embargo, no se han evidenciado niveles bajos de satisfacción laboral.
2. De acuerdo a las dimensiones de satisfacción laboral se encontraron niveles medios en su totalidad: el 73,8% de los enfermeros en relación a condiciones físicas y materiales; el 66,7% tanto para beneficios laborales y remunerativos como políticas administrativas; el 52,4% en relaciones interpersonales; el 54,7% en realización personal; el 71,4% en el desempeño de tareas y, el 83,3% en la relación con la autoridad.
3. Se diseñó una estrategia motivacional basada en la teoría de los dos factores para mejorar el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas, considerando siete etapas para su ejecución, las mismas que abordan las dimensiones de la satisfacción laboral vinculadas a los factores internos y externos que propone la teoría con la finalidad de motivar para incrementar la satisfacción en el trabajo.
4. Se propone al hospital y a la comunidad científica una estrategia motivacional basada en la teoría de Herzberg para incrementar el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas, dicha propuesta ha sido validada por cinco expertos, en ella se enfocan características de los enfermeros relacionadas a aspectos personales y de su entorno que deben potenciarse para mejorar la satisfacción laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A la dirección ejecutiva y jefatura de enfermería del Hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Luján” – Bagua, promover las buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores, el compañerismo, la comunicación asertiva, y la resolución de conflicto realizando talleres de motivación que permitan lograr un eficiente trabajo en equipo. Así también, desarrollar estrategias de gestión en beneficio de los enfermeros de áreas críticas, reconociendo sus logros, su carga laboral y desempeño.
2. A los profesionales de enfermería de las unidades críticas del hospital, participar en seminarios y talleres de autoayuda para reafirmar cuatro pilares fundamentales de su profesión: vocación, decisión, convicción y devoción, manteniendo su espíritu colaborador para con sus compañeros, usuarios y comunidad. Del mismo modo, esforzarse por mantener un buen estado de salud mental que les permitirá mantenerse motivados para el desempeño de sus funciones.
3. A la dirección ejecutiva y a su equipo de gestión del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Luján”, Bagua, implementar la estrategia motivacional orientada a mejorar el nivel de satisfacción laboral del recurso humano de enfermería que laboran en áreas críticas del nosocomio, contribuyendo a brindar a la calidad de prestación de los servicios de salud ofrecidos a la comunidad.
4. A los futuros investigadores que aborden las variables de estudio, aplicar, analizar y discutir acerca de la efectividad de una estrategia motivacional basada en la teoría de Herzberg para contribuir a la mejora del nivel de satisfacción laboral en el recurso humano enfermero que trabaja en áreas críticas de un hospital y, con ello, impulsar su aplicación en otros establecimientos de salud con características similares.

## REFERENCIAS

1. Solano S. Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería. Rev Cuid [Internet]; 2017 [citado 04 feb 2022]; 1(1): 53-62. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/270408360\\_Satisfaccion\\_Laboral\\_en\\_Profesionales\\_de\\_Enfermeria](https://www.researchgate.net/publication/270408360_Satisfaccion_Laboral_en_Profesionales_de_Enfermeria)
2. Febré N, et al. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. Rev Méd Clin Las Condes. [Internet]; 2018 [citado 04 feb 2022]; 29(3): 278-289. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300567>
3. Consejo Internacional de Enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. [Internet]; 2020 [citado 04 feb 2022]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief\\_Nurse%20Shortage%20and%20Retention\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf)
4. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Rev Exp Med [Internet]; 2020 [citado 06 feb 2022]; 6(1): 24-27. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
5. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enferm. glob. [Internet]. 2019 [citado 06 feb 2022]; 18(54):353-373. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013)
6. Contreras V, Reynaldos K, Cardona C. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cub Enf. [Internet]; 2015 [citado 06 feb 2022]; 31(1):58-69. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v31n1/enf07115.pdf>
7. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Revista Enfermeria Herediana [Internet]. 2019 [citado 06 feb 2022]; 11 (1): 11 -7. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
8. Nava G, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Rev Arch Neurocién. [internet]; 2013 [citado 06 feb 2022]; 18(1):16-21. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/e359/c05f994dba7299e7865c43ae2f7a18c5ff31.pdf>
9. Triviño M, García J. García P. Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. Rev Salud Hist Sanid [Internet]; 2017 [Citado 07 feb 2022]; 12(3):65 - 76. Dispible en: <http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/256/247>

10. Lastres R, Vilca S. Motivación en enfermería. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. [Internet]; 2013 [citado 07 feb 2022]. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10830/lastres-rocio.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10830/lastres-rocio.pdf)
11. Carrasco O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. SciELO Preprints [Internet]; 2020 [citado 12 feb 2022]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
12. Córdova Y. Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica – 2017. Universidad César Vallejo. [Internet]; 2018 [citado 07 feb 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25304/Cordova\\_JYM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25304/Cordova_JYM.pdf?sequence=1)
13. Álvarez L, Mori P, Gómez C. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Metas de enfermería [Internet]; 2019 [citado 08 feb 2022]; 4(22). Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81406/sindrome-de-burnout-y-satisfaccion-laboral-en-enfermeras-espanolas-en-tiempo-de-crisis-economica/>
14. Alemán J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017. [Internet]; 2017 [citado 08 feb 2022]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007668>
15. Triviño M. Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017 [Internet]; 2017 [citado 10 feb 2022]. Disponible en: <https://medicina.bogota.unal.edu.co/component/phocadownload/category/65-repositorio-estudiantes?download=1214:2016-2017-trivino-cervera>
16. Pérez M, et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Rev de técnicas en enfermería y salud. [Internet]; 2017 [citado 10 feb 2022]; 1(1): 23-29. Disponible en: [https://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Tecnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria/vol1num1/Revista\\_de\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria\\_y\\_Salud\\_V1\\_N1\\_4.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf)
17. Zelada D. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas hospital regional docente de Cajamarca 2018. Universidad San Martín de Porres.

- [Internet]; 2021 [citado 10 feb 2022]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9202/zelada\\_de.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9202/zelada_de.pdf)
18. Bautista E. Clima organizacional y satisfacción laboral en Enfermeras de la unidad de cuidados intensivos Cardiovascular del instituto del niño San Borja – Lima 2017. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. [Internet]; 2020 [citado 10 feb 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12198/UPbafle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  19. Gamonal M. Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. Universidad César Vallejo. [Internet]; 2020 [citado 10 feb 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46614/Gamonal\\_LMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46614/Gamonal_LMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  20. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. [Internet]; 2020 [citado 10 feb 2022]. Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales\\_Castillo\\_Glendy\\_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
  21. Vilca R. Clima organizacional y satisfacción laboral del Personal de Enfermería en centro quirúrgico hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2018. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa [internet]; 2020 [citado 12 feb 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12245/UPviarre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  22. Templo J. Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las Enfermeras del servicio de uci-neonatal Del hospital nacional Daniel Alcides Carrión del callao – 2018. Universidad Nacional Hermilio Valdizán [internet]; 2019 [citado 12 feb 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6499/PAGS00149T36.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
  23. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Internet]; 2019 [citado 10 abr 2022]. Disponible en:



- [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento\\_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Zegarra L. Programa de intervención para mejorar la Satisfacción laboral en enfermeras del servicio De emergencia del hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet]; 2019 [citado 10 abr 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9970/SEzerely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  25. Gamarra H. Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco [Internet]; 2018 [citado 10 abr 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33854/gamarra\\_gh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33854/gamarra_gh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  26. Casafranca M. Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018. [Internet]; 2018 [citado 10 abr 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30696/casafranca\\_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30696/casafranca_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  27. Inga D. Motivación y satisfacción laboral de Enfermeras que trabajan en unidades críticas Del hospital María Auxiliadora 2016. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. [internet]; 2018 [citado 10 abr 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3171/PAGS%2000087%20I53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  28. Atalaya M. Satisfacción Laboral y productividad. Psicología Perú [internet]; 2009 [citado 15 abr 2022]; 3(5): 46-56. Disponible en: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm#:~:text=TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20SATIFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20HERZBERG&text=Supone%20que%20la%20satisfacci%C3%B3n%20o,sus%20actitudes%20frente%20al%20mismo.](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#:~:text=TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20SATIFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20HERZBERG&text=Supone%20que%20la%20satisfacci%C3%B3n%20o,sus%20actitudes%20frente%20al%20mismo.)
  29. Caballero Ka. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. [Internet]; 2002 [citado 10 abr 2022] 6(2): 1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

30. Arévalo F, Bardales A, García G. Teorías conceptuales de la satisfacción Laboral. Universidad Peruana Unión. [internet]; 2020 [citado 10 abr 2022]. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4039/Frank\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4039/Frank_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
31. García D. Satisfacción laboral: una aproximación teórica. Contribuciones a las ciencias sociales [Internet]; 2010 [citado 15 abr 2022]. Disponible en: [https://web.archive.org/web/20180426074836id\\_/http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf](https://web.archive.org/web/20180426074836id_/http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf)
32. Sánchez M, García M, De Lourdes E. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica. [Internet]; 2017 [citado 12 abr 2022]; 22(2): 161-167. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
33. Pujol L, Dabos E. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales [Internet]; 2018 [citado 12 abr 2022]; 34 (146): 3-18. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232018000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003)
34. Álvarez G. Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España. Revista de economía y empresa. [Internet]; 2005 [citado 12 abr 2022]; 53(2): 105-114. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274033>
35. Inga A. Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño en el Perú. Universidad científica del Sur. [internet]; 2020 [citado 12 abr 2022]. Disponible: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1388/TB-Inga%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Aguirre A. Satisfacción laboral de los recursos humanos de Enfermería: factores que la afectan. Rev haban cienc méd [Internet]; 2009 [citado 12 abr 2022]; 8(4). Disponible en: <http://scielo.sld>. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021)
37. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Internet]; 2007 [citado 10 may 2022]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez\\_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

38. Palma S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. [Internet]; 2009 [citado 10 may 2022]. Disponible en: <https://www.worldcat.org/title/elaboracion-y-validacion-de-una-escala-de-satisfaccion-laboral-sl-spc-para-trabajadores-de-lima-metropolitana/oclc/780214530>
39. Pérez P. Satisfacción Laboral. Universidad Abierta Interamericana [Internet]; 2011 [citado 10 may 2022]. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
40. Baldez B. Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013- Universidad Ricardo Palma. [Internet]; 2016 [citado 10 may 2022]. Disponible en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/989/SP%20VALDEZ\\_AB.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/989/SP%20VALDEZ_AB.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
41. Manrique F, Herrera G, Méndez Y. Fiabilidad y validez: Cuestionario Font Roja. Hacia. Prom. Salud. [Internet]; 2019 [citado 12 may 2022]; 24(2): 46-59. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>
42. Porcel A, Martínez C, Gil E, Grao A. Construcción y validación del cuestionario G\_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. Rev. Esp. Salud Publica [Internet] 2014 [citado 12 may 2022]; 88(3):419-428. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272014000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272014000300011)
43. Acosta A, Cruz D, Katherine H. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD 2017. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería [internet]; 2018 [citado 12 may 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3852>
44. Araya L, Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado Laboral de Chile. Revista de Ciencias Sociales [internet]; 2013 [citado 12 may 2022]; 4(142): 45-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
45. Castañeda M. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2017-II [Internet]; 2018 [citado 12 may 2022]. Disponible en:

- <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1845/Melendez%20Rojas%20Leticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
46. Fernández A. Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018. Universidad Norbert Wiener [Internet]; 2018 [citado 12 20 may 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Corona J. Apuntes sobre métodos de investigación. Medisur [Internet]. 2016 [citado 05 jun 2022]; 14(1):81-83. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2016000100016#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20existen%20tres,llamado%20m%C3%A9todo%20mixto%20de%20investigaci%C3%B3n](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20existen%20tres,llamado%20m%C3%A9todo%20mixto%20de%20investigaci%C3%B3n).
48. Sousa V, Driessnack M, Costa I. Revisión De diseños de investigación resaltantes para enfermería. Rev Latino-am Enfermagem [internet]; 2007 [citado 05 jun 2022]; 15(3): 23-29. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es>
49. Hernández R, Fernández S, Baptista P. Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana: México [Internet]; 2007 [citado 05 jun 2022]. Disponible en: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
50. López P. Población, muestra y muestreo. Punto cero [internet]; 2004 [citado 5 jun 2022]; 9(8): 69-74. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
51. Kuznik A; Hurtado A; Espinal A. El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación. [Internet]; 2010 [citado 05 jun 2022]; 2(1): 315-324. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
52. Palma S. Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología URP. 1999. 9(1): 38-56.
53. Universidad Señor de Sipán. Código de ética en investigación. [Internet]; 2022 [citado 05 jun 2022]. Disponible en:

<https://www.uss.edu.pe/uss/TransparenciaDoc/RegInvestigacion/C%C3%B3digo%20de%20C3%89tica%20V8.pdf>

54. Noreña A, Alcaraz N, Rojas G, Rebolledo D. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichán* [Internet]; 2012 [citado 05 jun 2022]; 12(3):263-274. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972012000300006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006)

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable independiente</b>  Estrategia motivacional	Son un conjunto de acciones que provocan, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo. <sup>45</sup>	La variable estrategia motivacional no será aplicada, debido a que se planteará sólo como propuesta.	Factores extrínsecos	Sueldo y beneficios	
				Relaciones con los compañeros de trabajo	
				Política de la empresa y su organización	
				Seguridad laboral	
			Factores intrínsecos	Logros	
				Reconocimiento	
				Independencia Laboral	
				Responsabilidad	
Promoción					
<b>Variable dependiente</b>  Satisfacción laboral	Es el grado en que a los empleados les gusta su trabajo existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos. <sup>32</sup>	La variable será medida a través de la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma, la cual es un instrumento peruano estandarizado para medir dicha variable.	Condiciones físicas y/o materiales	Comodidad dentro del trabajo Ambiente Físico Distribución Física	Nominal
			Beneficios laborales y remunerativos	Baja Remuneración Calidad de Trabajo	
			Políticas administrativas	Mal Trato Horario Inadecuado Falta de Reconocimiento	
			Relaciones interpersonales	Relaciones sociales Apoyo moral Funciones Claras	
			Realización personal	Oportunidad de Ascenso Felicidad Laboral	

				Desarrollo personal	
			Desempeño de tareas	Rendimiento Laboral Aptitudes Productividad	
			Relación con la autoridad	Comprensión Relación cordial Apreciación valorativa	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título:** Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.

Formulación del Problema	Objetivos		Técnicas e Instrumentos	
¿Cómo la estrategia motivacional contribuye a la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proponer una estrategia motivacional para la satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.</li> </ul> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.</li> <li>- Determinar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones en los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.</li> <li>- Diseñar una estrategia motivacional basada en la teoría de la motivación de Herzberg para los enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.</li> </ul>		<p><b>Técnicas:</b></p> <p>La encuesta</p> <hr/> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario</p>	
Tipo y diseño de la Investigación	Población y muestra		Variables y dimensiones	
<p>Básica</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Observacional</p> <p>Transversal</p> <p>Descriptivo – propositivo</p>	Población:	Muestra	Variable independiente	Dimensiones
	La población estuvo conformada por los 42 enfermeros de áreas críticas (Unidad de cuidados intensivos (UCI), Centro quirúrgico, Emergencia y centro de atención y aislamiento temporal (CAAT))	Fue una muestra conformada por el total de la población, es decir, los 42 enfermeros de áreas críticas.	Estrategia motivacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores extrínsecos</li> <li>- Factores intrínsecos</li> </ul>
			Variable dependiente	Dimensiones
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones físicas y/o materiales</li> <li>- Beneficios laborales y remunerativos</li> <li>- Políticas administrativas</li> </ul>



<p>M— O — P</p> <p>M: Enfermeros de áreas críticas</p> <p>O: Satisfacción laboral.</p> <p>P: Estrategia motivacional</p>	<p>del hospital Gustavo Lanatta Luján.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Realización personal</li> <li>- Desempeño de tareas</li> <li>- Relación con la autoridad</li> </ul>
--	--	--	--	--

### Anexo 03: Instrumentos



## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

### OBJETIVO:

Determinar el nivel de satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital Gustavo Lanatta Luján, Bagua, Amazonas.

### INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le presenta una serie de ítems, lea detenidamente cada uno de ellos y llene según considere necesario o marque con un aspa (x) la respuesta que considere correcta

### ESCALA DE MEDICIÓN:

Totalmente de Acuerdo = TA    De Acuerdo = A    Indeciso = I    En Desacuerdo = D Totalmente en Desacuerdo = TD

### Datos generales:

**Edad:** 20 a 29 años ( ) 30 a 39 años ( ) 40 a 49 años ( ) 50 años a más ( )

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Condición laboral:** Contratado ( ) Nombrado ( )

### Tiempo de servicio

Menor de 2 años ( )

De 2 a 4 años ( )

De 5 años a más ( )

### Área en la que labora:

Variable dependiente		Escala				
<b>Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores di					
<b>Dimensión: Beneficios Laborales y remunerativos</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
<b>Dimensión: Políticas Administrativas</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
10	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
<b>Dimensión: Realización personal</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
<b>Dimensión: Desempeño de Tareas</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>

25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me gusta el trabajo que realizo.					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
<b>Dimensión: Relación con la autoridad</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
31	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Anexo 04: Validación y confiabilidad de instrumentos

### Ficha técnica de la escala de satisfacción de Sonia Palma

<b>Nombre de la prueba</b>	Satisfacción Laboral SL -SPC
<b>Autores</b>	Sonia Palma Carrillo
<b>Procedencia</b>	Lima – Perú
<b>Año</b>	2003
<b>Validez</b>	La validez de la Escala SL-SPC, se obtuvo a través del análisis de correlación ítem test, utilizando para ello el estadístico del Producto Momento de Pearson. Donde se determinó que los 36 ítems de la versión original eran válidos, es decir que obtuvieron un índice de validez de mayores o iguales a 0.21.
<b>Confiabilidad</b>	La confiabilidad de la Escala SL-SPC se obtuvo a través del método de las mitades (método Split Half de Guttman) que consistió en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (ítems pares e impares) donde se obtuvo un coeficiente de 0.8279, para luego corregirlo con la fórmula de Spearman Brown donde se obtuvo un coeficiente de 0.9058 lo que permite afirmar que el instrumento es confiable
<b>Finalidad</b>	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas
<b>Aplicación</b>	Sujetos adultos, varones o mujeres
<b>Edad de aplicación</b>	Adultos de 18 a más años
<b>Duración</b>	15 a 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b>	Aplicación en el ámbito laboral
<b>Baremo</b>	Satisfacción laboral bajo = 36-60 puntos Satisfacción laboral medio = 61-120 puntos Satisfacción laboral alto = 121-180 puntos

<b>Baremos por Dimensiones</b>	Condiciones Físicas y/o Materiales	Bajo = 1-8 Medio = 9-16 Alto = 17 - 25
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Bajo = 1-6 Medio = 7 -13 Alto = 14 - 20
	Políticas administrativas	Bajo = 1-8 Medio = 9-16 Alto = 17 - 25
	Relaciones interpersonales	Bajo = 1-6 Medio = 7 -13 Alto = 14 - 20
	Realización personal	Bajo = 1 - 10 Medio = 11- 20 Alto = 21- 30
	Desempeño de tareas	Bajo = 1 - 10 Medio = 11- 20 Alto = 21- 30
	Relación con la autoridad	Bajo = 1 - 10 Medio = 11- 20 Alto = 21- 30
<b>Tipo de respuesta</b>	Policotómicas, mediante la escala de Likert, en un rango que va desde, 1. Total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	

## VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA



### VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN ENCUESTA A EXPERTOS

#### ESTIMADO (A) MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL”

#### DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	Hitler Mac Ramirez Buga
PROFESION	Psicólogo
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister en Psicología Educativa
ESPECIALIDAD	Especialista en Psicología Clínica
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Consultorio Psicológico AMAZON.
CARGO	Psicólogo.

#### DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
LINEA DE INVESTIGACION	Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana
NOMBRE DEL TESISISTA	Wilmer Jesús Hoyos Quiroz
APORTE PRÁCTICO	Estrategia motivacional

**Novedad científica del aporte práctico.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
	X			

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
X				

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
X				

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
X				

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
X				



**Posibilidades de aplicación del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Significación práctica del aporte.**

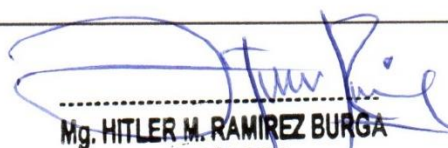
Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Observaciones generales:**

---

---

---

  
-----  
Mg. HITLER M. RAMIREZ BURGA  
PSICÓLOGO  
Reg. C.Ps.P 11813  
ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA-TERAPIA

Firma del experto

DNI: 41393428

**VALIDACIÓN DEL APOORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO (A) MAGISTER:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL”

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	Shalini Esther Quiroz Beuma.
<b>PROFESION</b>	Psicóloga
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	Magister en Gestión en los Servicios de Salud.
<b>ESPECIALIDAD</b>	
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	Hospital de Mayo Bagua "Cristiano Jacinto Faján".
<b>CARGO</b>	Psicólogo Asesorado.

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Wilmer Jesús Hoyos Quiroz
<b>APOORTE PRÁCTICO</b>	Estrategia motivacional

**Novedad científica del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
y				

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	x			

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
f				

**Posibilidades de aplicación del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Significación práctica del aporte.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Observaciones generales:**

*Propuesta de Investigación oportuna y muy útil, de aplicación  
 esta propuesta incrementará el nivel de satisfacción y productividad del  
 laboral.*


**MINISTERIO DE SALUD**  
**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**  
**HOSPITAL DE APOYO BAGUA**  
  
**Ma. Skali Esther Quiroz Becerra**  
**PSICOLOGA**  
**C.P.S.P. N° 14227**  
**Firma del experto**  
**DNI: 42814543**



**VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO (A) DOCTOR (A).**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL”

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	ELEUDORA ELIZABETH PINEDO AÑORGA
<b>PROFESION</b>	ENFERMERA
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	Licenciada en Enfermería Doctora en Salud Pública
<b>ESPECIALIDAD</b>	Enfermera Especialista en Salud Pública y Comunitaria
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	Universidad Nacional de Trujillo Universidad Señor de Sipán
<b>CARGO</b>	Universidad Nacional de Trujillo: Profesora Asociada Universidad Señor de Sipán: Profesora Invitada en Post Grado

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Wilmer Jesús Hoyos Quiroz
<b>APORTE PRÁCTICO</b>	Estrategia motivacional

**Novedad científica del aporte práctico.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
		X		

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
	X			

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
	X			

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
	X			

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

<b>Muy Adecuada</b> <b>(5)</b>	<b>Bastante Adecuada</b> <b>(4)</b>	<b>Adecuada</b> <b>(3)</b>	<b>Poco Adecuada</b> <b>(2)</b>	<b>No Adecuada</b> <b>(1)</b>
	X			

**Possibilidades de aplicación del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Significación práctica del aporte.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Observaciones generales:**

El tema de investigación tiene especial importancia por ser una investigación operativa que aplicando el método científico y asignando recursos y actividades en la gestión y organización de un servicio de enfermería, se pretende mejorar la satisfacción del RR HH enfermera, estratégico para mejorar la calidad del cuidado.



---

**Firma del experto**

**DNI: 17905684**



**VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO (A) MAGISTER:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL”

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	ROSARIO DEL PILAR MOREY MIRANO
<b>PROFESION</b>	LICENCIADA EN ENFERMERÍA
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	LICENCIADA EN ENFERMERÍA MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD.
<b>ESPECIALIDAD</b>	—
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	HOSPITAL GUSTAVO LANATTA LUJÁN BAGUA
<b>CARGO</b>	ENFERMERA ASISTENCIAL

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Wilmer Jesús Hoyos Quiroz
<b>APORTE PRÁCTICO</b>	Estrategia motivacional



**Novedad científica del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Posibilidades de aplicación del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Significación práctica del aporte.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Observaciones generales:**

---



---



---

  
**Rosario Morey Mirano**  
 LIC. ENFERMERIA  
 CEP. 73550

**Firma del experto**

**DNI:** 47190716

**VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

**ESTIMADO (A) MAGISTER:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL”

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	LENIN YONEL LA TORRE ROSILLO
<b>PROFESION</b>	LICENCIADO EN ENFERMERIA
<b>TITULO Y GRADO ACADEMICO</b>	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA
<b>ESPECIALIDAD</b>	EPIDEMIOLOGIA DE CAMPO
<b>INSTITUCION EN DONDE LABORA</b>	RED DE SALUD BAGUA
<b>CARGO</b>	JEFE DE OFICINA INTELIGENCIA SANITARIA

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

<b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>	Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas.
<b>LINEA DE INVESTIGACION</b>	Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana
<b>NOMBRE DEL TESISISTA</b>	Wilmer Jesús Hoyos Quiroz
<b>APORTE PRÁCTICO</b>	Estrategia motivacional

**Novedad científica del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Posibilidades de aplicación del aporte práctico.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
	X			

**Significación práctica del aporte.**

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

**Observaciones generales:**

---



---



---



**Firma del experto**

**DNI:** 44472387

**Anexo 05: Carta de autorización de la entidad.**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Bagua, 20 de junio del 2022

**CARTA N° 220- 2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/HAB-RRHH.**

**Señor (a)**  
**WILMER JESUS HOYOS QUIROZ**  
Psje. Sánchez Cerro N° 181  
**Bagua**

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA RECOJO DE INFORMACION**  
**Ref : MEMORANDO N° 02-2022-GOB.REG.AMAZONAS-HAB/SP**  
**SOLICITUD DE FECHA 14/06/2022**

-----  
Con especial consideración dirijo a Usted, para hacer llegar mi cordial saludo, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, esta jefatura **AUTORIZA** la aplicación de instrumentos de recolección de datos que servirán en la elaboración de su proyecto de Tesis, denominado "Estrategia Motivacional para la satisfacción Laboral en Enfermeros de áreas críticas del Hospital Gustavo Lanatta Lujan" Bagua.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente;

  
MINISTERIO DE SALUD  
GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
HOSPITAL GUSTAVO LANATTA LUJAN DE BAGUA  
Abog. JHONN FRANCISCO RANQUEZ SUAREZ  
C.A.A. 0482  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

C/C. ARCHIVO

Av. Héroes del Cenepa N°980 - Bagua – Amazonas

## Anexo 06: Evidencias de la aplicación de investigación

Visible: 44 de 44 variables

	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23
1	3	2	3	4	2	1	3	1	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
2	5	4	2	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3
3	2	3	2	4	2	1	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	5	5
4	2	2	2	4	2	1	3	1	1	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2
5	3	3	3	3	3	1	5	2	2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	1	1	4	5
6	5	5	4	2	1	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	3	2	5	5	5	5	1	5
7	5	1	4	5	4	5	4	2	1	2	3	1	1	2	4	4	2	5	4	5	5	5	5
8	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	1	4	4	2
9	5	5	2	5	1	3	4	1	1	1	4	5	5	4	3	1	1	5	4	5	5	5	2
10	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	2	2	5	4	4	4	1	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	3	2	4	4	4	5	1	1	1	5	1
12	5	4	2	1	2	3	5	4	3	4	4	1	5	2	5	3	1	2	1	4	4	5	4
13	3	3	3	3	3	4	4	1	3	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4
14	2	1	3	2	2	4	5	2	3	5	5	1	5	1	5	4	1	4	2	4	5	4	1
15	1	1	2	2	4	1	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5
16	1	4	3	4	4	5	5	1	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5
17	2	4	2	4	3	5	4	2	2	5	3	2	4	2	2	4	4	2	5	4	4	2	5
18	2	2	2	2	4	2	3	1	1	5	4	4	4	4	4	4	1	2	1	5	4	4	1
19	4	2	1	4	4	3	4	4	4	5	5	5	1	1	5	1	5	5	4	4	4	4	4
20	5	1	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	3	4	1	5	5	4	1
21	2	2	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	1	1
22	2	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	2	2	1	2	2	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Visible: 44 de 44 variables

	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23
22	2	2	2	5	3	1	4	1	2	4	4	4	2	3	3	5	2	2	1	2	2	4	4
23	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4
24	2	2	4	5	2	1	3	1	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	1	1	3	5
25	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	4	2	1	4	4	5	2	4
26	1	1	2	3	3	2	3	1	1	4	4	2	2	2	1	5	5	5	1	2	4	3	3
27	1	1	1	3	4	2	3	2	4	2	5	1	1	1	4	5	5	3	4	2	5	2	3
28	3	3	1	2	5	1	4	3	3	3	4	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	3	1
29	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2
30	4	3	4	4	4	1	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3
31	3	3	1	1	2	2	2	3	4	3	3	3	1	3	5	1	2	1	5	3	2	3	2
32	4	4	3	2	2	1	2	1	3	2	4	2	3	4	3	2	5	2	1	2	2	2	2
33	4	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1
34	3	3	3	4	5	2	2	3	1	3	4	4	3	2	3	5	1	4	1	3	3	5	1
35	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	2	5	1	4	3	1	4	1	2	2	1	4	1
36	4	3	3	1	1	2	2	4	3	3	5	2	1	3	2	3	1	2	3	1	5	3	2
37	3	4	2	1	4	1	1	3	1	3	2	1	3	3	1	1	5	3	3	1	4	1	1
38	1	3	3	4	1	2	3	1	2	4	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3
39	4	4	1	3	3	1	3	5	3	3	1	3	2	1	2	2	5	1	2	3	3	4	1
40	3	3	1	3	1	2	2	1	3	4	3	1	2	3	4	1	1	2	5	2	1	3	3
41	4	3	2	2	5	1	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	1	5	3	1	2
42	3	3	1	3	2	2	1	2	5	2	2	2	3	2	5	3	2	3	4	1	4	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas crít ☆ Se han guardado todos los cambios en Drive **Enviar**

Preguntas Respuestas Configuración



Sección 1 de 2

Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Luján", Bagua, Amazonas.

Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas crít Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas Configuración

Este formulario registra los correos [Cambiar configuración](#)


**Consentimiento Informado**

Institución : Universidad Señor de Sipán

Investigador : Wilmer Jesús Hoyos Quiroz

Título : Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Luján", Bagua, Amazonas

Título de la imagen



Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas crít Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas Configuración

Yo, \*

Texto de respuesta corta

Identificado con DNI N° \*

Texto de respuesta corta

**DECLARO:**

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación: determinar la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Luján", Bagua, Amazonas, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación cancelación que podre ejercitar mediante solicitud al investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.



Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas crít Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas Configuración

Sección 2 de 2

**INSTRUMENTO**

Descripción (opcional)

Título de la imagen



**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LABORAL**

**PRESENTACIÓN:**

Estimado (a) participante, reciba un cordial saludo por parte del investigador Wilmer Jesús Hoyos Quiroz, maestrante en enfermería de la Universidad Señor de Sipán se agradece anticipadamente su participación en el presente estudio.

**OBJETIVO**

Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas crít Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas Configuración

**Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales \***

	Totalmente de ...	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en ...
La distribución ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ambiente do...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La comodidad ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el ambiente ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existen las co...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Dimensión: Beneficios Laborales y remunerativos \***

	Totalmente de ...	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en ...
Mi sueldo es m...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estrategia motivacional y satisfacción laboral en enfermeros de áreas crít Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas Configuración

**Dimensión: Beneficios Laborales y remunerativos \***

	Totalmente de ...	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en ...
Mi sueldo es m...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento mal ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento que el s...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Felizmente mi t...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Dimensión: Políticas Administrativas \***

	Totalmente de ...	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en ...
Siento que reci...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La sensación q...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me disgusta mi...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El horario de tr...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Anexo 07: Acta de originalidad de informe de tesis



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS

Yo, Dra. PATRICIA DEL ROCIO CHAVARRY YSLA, docente de la Escuela de Posgrado - USS y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 466 - 2022/EPG-USS del estudiante, Bach. Enf. WILMER JESÚS HOYOS QUIROZ, titulada: “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE BAGUA, AMAZONAS” de la Maestría en enfermería.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 17 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud. Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de diciembre de 2022

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Patricia', is written over a circular stamp. To the right of the signature is a red ink fingerprint.

---

Dr. Patricia del Rocío Chavarry Ysla

**Docente de posgrado - USS**

## Anexo 08: Aprobación del Informe de Tesis



### ACTA DE APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS

La **DOCENTE** DRA. PATRICIA DEL ROCIO CHAVARRY YSLA, del curso de **Seminario de Tesis II**, asimismo la **Asesora ESPECIALISTA** DRA. CECILIA TERESA ARIAS FLORES

#### APRUEBAN:

La Tesis: “ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE BAGUA, AMAZONAS”.

Presentado por: Bach. Enf. WILMER JESÚS HOYOS QUIROZ de la Maestría en ENFERMERÍA.

Chiclayo, 17 de diciembre del 2022

A handwritten signature in black ink, followed by a red ink fingerprint.

Dra. Patricia del Rocio Chavarry Ysla

**Docente de Curso**

A handwritten signature in blue ink, followed by a blue ink fingerprint.

Dra. Cecilia Teresa Arias Flores

**Asesora Especialista**