



Universidad
Zaragoza



ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA
AVDA. MARTINEZ DE VELASCO, 36
22004 HUESCA

Universidad de Zaragoza
Escuela de Enfermería de Huesca

Grado en enfermería

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA: MOTIVACIÓN EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA.

TRABAJO FINAL DE GRADO

Curso académico 2018/2019

Autora: Sheila Pola Sáez

Directora: Isabel Sanclemente Vinué

Índice

| | <u>Páginas</u> |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1. Resumen/ Abstract..... | 3-4 |
| 2. Introducción..... | 5-6 |
| 3. Objetivos: | |
| a. Objetivo General..... | 7 |
| b. Objetivos específicos..... | 7 |
| 4. Metodología | |
| a. Perfil de búsqueda, palabras clave y operadores booleanos..... | 8 |
| b. Criterios de inclusión y exclusión..... | 9 |
| 5. Desarrollo..... | 10-13 |
| 6. Conclusiones..... | 14-15 |
| 7. Agradecimientos..... | 16 |
| 8. Bibliografía..... | 17-19 |
| 9. Anexos | |
| a. Anexo 1: Tabla de artículos analizados en la revisión bibliográfica..... | 20-31 |

Resumen

a. Introducción: La palabra motivación procede del latín y la podemos definir como conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. La motivación puede referirse a varios campos, en este caso al mundo laboral donde la definimos como: conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Para los profesionales de enfermería es muy importante el mundo laboral en su vida diaria, siendo además en su caso imprescindible el factor humano. Por todo lo anterior el estudio de la motivación en este colectivo es fundamental para garantizar unos cuidados de calidad.

b. Objetivos: El objetivo principal de este trabajo es analizar los estudios de investigación sobre la motivación laboral en el personal de enfermería.

c. Metodología: Se ha llevado a cabo una búsqueda a través de diferentes bases de datos científicas (Ibecs, Pubmed, CUIDEN plus, CSIC, ENFISPO, MEDLINE), y la biblioteca Cochrane Plus, mediante la combinación de palabras clave y operadores booleanos.

d. Desarrollo: Cuando se analizan los datos referentes a la motivación del personal de enfermería, los resultados muestran cifras de motivación muy similares, así como una asociación de la motivación con la permanencia en el puesto de trabajo, siendo esto diferente entre distintos países. Los resultados de los artículos consultados muestran que tener un nivel de motivación alto provoca la aparición del workengagement, pero esto no significa que se eliminen los aspectos desmotivantes del trabajo. Como factores motivantes en general, en los estudios observamos que predominan los logros individuales, la autonomía y la formación continuada. También se demostró que la desmotivación laboral puede influir en la intención de rotación del puesto de trabajo. Así mismo, la motivación positiva está relacionada con un compromiso organizativo y una continuidad laboral.

e. Conclusiones: La revisión bibliográfica llevada a cabo muestra que es necesario que existan factores motivadores, ya que el nivel motivacional del personal de enfermería influye positiva o negativamente en el rendimiento laboral de cada profesional.

f. Palabras clave: Motivación, laboral, enfermería.

Abstract

a. Introduction: The word motivation comes from Latin and we can define it as a set of internal or external factors that determine in part the actions of a person. Motivation could refer to several fields, in this case on the labour market we define it as a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees see their work. For professionals of nursing, the labour market is very important in their daily life, and the human factor is also essential. For all the above, the study of motivation in this group is essential to ensure a quality cares.

b. Objectives: The main objective of this report is to analyze the research studies on work motivation in nursing staff.

c. Methodology: The research was carried out through different scientific databases (Ibecs, Pubmed, CUIDEN plus, CSIC, ENFISPO, MEDLINE) and the Cochrane Plus library, through the combination of keywords and Boolean operators.

d. Development: When the data regarding to the motivation of the nursing staff is analyzed, the results show very similar motivation figures, as well as an association of the motivation with the permanence in the job, being this different between different countries. The results of the articles consulted show that having a high level of motivation causes the appearance of workengagement, but this doesn't mean that the demotivating aspects on the work are eliminated. In the studies we can observe a predomination of these motivating factors: individual achievements, autonomy and continuous training. It was also shown that job demotivation can influence in the intention of rotate the job. Likewise, positive motivation is related to an organizational commitment and a work continuity.

e. Conclusions: The bibliographic review carried out shows that it is necessary to have motivating factors, since the motivational level of the nursing staff has a positive or negative influence on the labour performance of each professional.

f. Keywords: Motivation, labour, nursing.

Introducción

Desde el punto de vista etimológico, la palabra Motivación procede del latín y está compuesta por *Motivus* (movimiento) y por el sufijo *-ción* (acción y efecto)¹.

Por otro lado, desde la perspectiva psicológica, la motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona².

La motivación es un término con múltiples interpretaciones, que se aplica en una amplia serie de campos. Por ejemplo en el ámbito laboral, donde podemos entenderla como el grado de compromiso de la persona hacia la realización de objetivos, afectando directamente a todos los aspectos del desempeño³.

A lo largo de los siglos XIX y XX, la psicología ha desarrollado múltiples teorías de la motivación humana entre las que destacan: la teoría de los instintos- Psicología evolucionista, la Teoría de la reducción de impulsos, la Teoría de la excitación, la Teoría de las expectativas, la Jerarquía de Necesidades de Maslow, la Teoría de la autodeterminación, entre otras. De forma general se llega a la conclusión de que aquella persona que tiene cubiertas sus necesidades psicológicas y sociales, está más motivada a nivel laboral⁴.

Por otro lado, existe una macro teoría de la motivación humana y la personalidad, denominada Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2000). Esta teoría postula que los ambientes de trabajo que prestan apoyo a las necesidades básicas de autonomía, competencia y relación, verán incrementada la motivación y el bienestar de los trabajadores. Según estos autores, a la motivación le concierne la energía, la dirección y la persistencia. Cabe aquí señalar que, según se ha estudiado a lo largo de este trabajo, estos rasgos definitorios parecen estar muy relacionados con las tres dimensiones del workengagement: Vigor, Dedicación y Absorción. Concretamente asimilan el término motivación al término vigor⁵.

Esta teoría proporciona una perspectiva multidimensional sobre motivación laboral, ya que distingue entre dos formas principales de motivación⁶:

- Autónoma: corresponde a los esfuerzos para realizar la propia tarea.
- Controlada: se refiere a los esfuerzos para cumplir con las normas internas.

Gran parte de la bibliografía referida a la motivación, alude a la distinción entre motivación intrínseca y extrínseca (Alonso Tapia, 1997; Huertas, 2006)^{7,8}. Parece haber coincidencia entre los distintos autores en vincular la motivación intrínseca con aquellas acciones realizadas por el interés que genera la propia actividad, considerada como un fin en sí misma y no como un medio para alcanzar otras metas. En cambio, la motivación extrínseca se caracteriza generalmente como aquella que lleva al individuo a realizar una

determinada acción para satisfacer otros motivos que no están relacionados con la actividad en sí misma, sino más bien con la consecución de otras metas⁹.

La motivación debe ser diferenciada de la satisfacción laboral, la cual puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades, y el objeto o los fines que la reducen¹⁰. Al igual que la motivación, la satisfacción puede referirse a varios campos, en este caso al trabajo. Donde podemos definirla como conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo³.

Los profesionales de enfermería no son ajenos a la importancia del mundo laboral en su vida diaria, siendo además en su caso imprescindible el factor humano a la hora de cuantificar la calidad de los servicios. El trato personal, así como la calidez humana con la que se trata a los pacientes, repercute directamente en la calidad con que se atiende a usuarios, y en la eficacia de la intervención, de manera que el estudio de la motivación en este colectivo es fundamental para garantizar unos cuidados de calidad¹¹.

Objetivos

a. Objetivo general:

- Analizar los estudios de investigación sobre la motivación laboral en el personal de enfermería.

b. Objetivos específicos:

- Detallar los aspectos fundamentales que influyen en la motivación entre los profesionales de enfermería según la evidencia científica.
- Determinar las intervenciones de éxito para la promoción de la motivación en el entorno laboral de los profesionales de enfermería según la evidencia científica.

Metodología

Perfil de búsqueda, palabras clave y operadores booleanos:

Para realizar este trabajo, se llevó a cabo una búsqueda a través de diferentes bases de datos (Ibecs, PubMed, CUIDEN plus, CSIC, ENFISPO, MEDLINE). También se han utilizado Dialnet y la biblioteca Cochrane Plus. Para realizar dicha búsqueda, se han utilizado la combinación de palabras clave y operador booleano: *Motivación AND laboral AND enfermería* (Tabla 1).

Tabla 1: Artículos utilizados y desechados según base de datos

| <u>BASES DE DATOS</u> | <u>ARTÍCULOS ENCONTRADOS</u> | <u>ARTÍCULOS UTILIZADOS</u> |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| IBECs | 27 | 3 |
| PUBMED | 14 | 4 |
| CUIDEN PLUS | 126 | 4 |
| DIALNET | 42 | 2 |
| COCHRANE PLUS | 0 | 0 |
| CSIC | 0 | 0 |
| ENFISPO | 0 | 0 |
| MEDLINE PLUS | 0 | 0 |
| TOTAL | 209 | 13 |

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión y exclusión:

Los criterios de inclusión utilizados han sido:

- Artículos originales con texto completo.
- Artículos publicados en Castellano e Inglés.
- Artículos publicados en los últimos 10 años, es decir de 2009 hasta 2019.

Y como criterios de exclusión:

- Artículos que traten exclusivamente de la satisfacción laboral.
- Artículos publicados en otros idiomas que no sean Castellano e Inglés.

Al finalizar la búsqueda y aplicar los criterios de inclusión y exclusión, detallados anteriormente y eliminando artículos científicos duplicados, se han analizado un total de 13 artículos científicos (ANEXO 1) descartando 196 artículos.

Desarrollo

Para realizar el análisis de los artículos, se van a abordar diferentes temas, comenzando de lo más general a lo más específico.

Cuando se analizan los datos referentes a la motivación del personal de enfermería, los resultados de los estudios obtienen datos muy similares, ya que en todos ellos se encuentran como factor motivador la permanencia en el puesto de trabajo, excepto en Ghana en donde no aspiran a estar más de 5 años ejerciendo la profesión¹².

Esta diferencia en los resultados puede ser debida a los factores desmotivantes, que allí predominan, como la falta de recursos, ya que para ir a los diferentes domicilios a tratar a los pacientes que no pueden desplazarse, necesitan hacer largas caminatas a pie. También la falta de oportunidades para avanzar en su carrera, y la sensación de no ser bien recompensados, solicitando un salario justo¹².

En cuanto al factor económico como factor de motivación, se observan que en España y Estonia este no es un factor de motivación ni intrínseco ni extrínseco, lo que puede deberse a que en estos países están recompensados de una forma adecuada^{13,14}.

Como factores motivantes en general, se observa en los estudios que predominan los logros individuales, la autonomía y la formación continuada. El 100% de los trabajadores busca la ocasión de aprender cosas nuevas. Todo este conjunto asegura mejores resultados laborales¹³. También se considera muy importante el reconocimiento por la sociedad, y en menor medida, pero también de forma notable, el reconocimiento y la comunicación con los supervisores¹⁴.

Por último, en relación con los factores que actúan como elementos motivadores para el personal de enfermería, cabe resaltar la importancia de tener unos objetivos bien definidos por parte del gestor, facilitando las relaciones laborales, tanto entre compañeros como con los supervisores, ya que cuanto más compatibles sean los valores del personal de enfermería con los de la organización, más motivación intrínseca existe¹⁴.

Otro tema muy estudiado es el del workengagement, el cual es un estado positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, compuesto por 3 dimensiones: Vigor, dedicación y absorción, las cuales están estrechamente relacionadas con la motivación⁵.

En estos estudios, la autonomía y la recompensa que aporta el trabajo en si mismo tiene un gran impacto en la motivación de los profesionales de enfermería⁵.

Otro de los estudios refiere que las demandas emocionales en el trabajo tienen un efecto positivo en el vigor o motivación, y se vio que los profesionales con más habilidades de regulación emocional presentan mayor nivel de motivación, apoyando así que las demandas emocionales pueden actuar como desafíos que promueven la motivación¹⁵.

Respecto a las demandas emocionales de trabajo, otro estudio reveló que la flexibilidad emocional es muy significativa en la variación de los niveles de motivación. Mientras que la atención plena a dichas demandas explica de forma significativa el agotamiento emocional¹⁶. Por lo que es muy importante saber no llevarse el trabajo a casa aunque a veces es muy difícil.

Otro de los factores que influye en el compromiso afectivo de los trabajadores es el apoyo del supervisor y de los compañeros¹⁷. Este tema ya fue nombrado anteriormente donde se considera factor motivacional la relación y comunicación adecuada con el supervisor ¹⁴.

Relacionado los resultados de estos artículos se llegó a la conclusión de que tener el workengagement alto (donde se incluye la motivación), no significa que se eliminen los aspectos negativos o desmotivantes del trabajo. Pero los aspectos motivantes o positivos permiten superar dicho desgaste⁵.

Debido a la importancia que se cree que tiene la motivación en los resultados, se valora incorporar estas variables en los planes de prevención laboral ¹⁶.

En cuanto a los factores motivacionales en la elección de estudios de enfermería, un estudio realizado en diferentes hospitales y en la Escuela de Enfermería de Burgos, reveló que la mayoría de los encuestados, un 70.8%, estudió enfermería por vocación, con deseos de ayudar a los demás¹⁸.

Los estudiantes habían tenido experiencias laborales previas o tienen en mayor porcentaje que los ya profesionales un familiar que trabaja en la rama sanitaria. Por lo que se considera factor motivacional tener algún familiar sanitario. Otro de los factores que les ayudó a elegir la carrera de enfermería al 51% de los estudiantes fue el contacto con la enfermedad anteriormente¹⁸.

En ese mismo estudio se observa que entre los profesionales encuestados, el porcentaje de personas que no volvería a estudiar la carrera de enfermería era alto. Lo que manifiesta que con el paso de los años puede haber desencanto profesional¹⁸.

Otro tema a analizar son los factores motivadores hacia el trabajo de investigación por parte de los enfermeros. Un estudio reveló que la mayoría de los enfermeros encuestados no dispone de tiempo dentro de su jornada

laboral para la investigación y piensa que hacerlo entorpecería su labor asistencial, ya que tienen una elevada carga de trabajo ¹⁹.

Otro estudio de los factores motivadores hacia la investigación, apoya que uno de los factores que influye negativamente a la hora de motivar a los profesionales a investigar es la carga de trabajo, y que consideran que para investigar hace falta mucho tiempo²⁰. Una gran parte de la muestra opina que en la actualidad no tenemos suficiente formación en investigación, y que esta formación debería impartirse en cursos de postgrado e incluirse en los estudios universitarios de enfermería para aumentar la motivación de realizar trabajo de investigación¹⁹.

Siguiendo con los factores motivantes para la investigación, al comparar ambos sexos, los hombres se sienten más capacitados para investigar, y las mujeres creen tener insuficientes conocimientos para realizar proyectos de investigación. Y como factor motivante entre ambos sexos, se encuentra la experiencia en trabajos previos de investigación. De la muestra, el 20% de los encuestados tiene experiencia investigando²⁰.

Todos los profesionales creen que investigar aporta beneficios para la práctica enfermera ²⁰. Y defienden que es preciso promover la investigación de enfermería como actividad propia de nuestra formación con el fin de aumentar la motivación en este colectivo¹⁹.

Respecto a los factores para incrementar el rendimiento laboral, un estudio que se realizó en dos hospitales de Madrid, reveló que el aspecto motivacional preferente entre los profesionales de enfermería es la actividad vocacional (27,9%) seguido del trabajo en equipo (25,8%). El 50% refiere estar satisfecho ocasionalmente⁴.

Facilitar al personal periodos de formación de distintos tipos, favorecer la conciliación familiar y laboral, una adecuada organización y la implicación personal de la misma, fueron consideradas indispensables para incrementar el rendimiento, ya que, para la obtención de altos rendimientos en seguridad, calidad y eficiencia en el personal de enfermería, se requiere de la detección de factores motivadores individuales y colectivos de su personal⁴.

Una motivación positiva o una motivación negativa en el personal de enfermería predicen la intención de abandonar o no el puesto de trabajo. Un estudio en Canadá reveló distintas formas de compromiso, explicando como la calidad de la motivación del personal de enfermería se relaciona con la intención de dejar el puesto. Así mismo demostró que la desmotivación laboral o motivación negativa puede influir en la intención de rotación del puesto de trabajo. Así como también reveló que la motivación positiva está relacionada con un compromiso organizativo y una continuidad laboral⁶.

Por último, un estudio realizado en hospitales de Japón asoció los sentimientos del personal de enfermería hacia los auxiliares de enfermería y como afecta a su motivación laboral. Demostró que hay diferencias significativas a la hora de mantener alta la motivación para trabajar gracias a la presencia o no del personal auxiliar de enfermería en el equipo sanitario²¹.

En este artículo se concluye que los auxiliares posean conocimientos relacionados con la salud y una buena actitud hacia el trabajo y las relaciones humanas son factores que incrementan la motivación laboral del personal de enfermería. Aunque se encontró que la edad tiene una correlación negativa con el mantenimiento de la motivación respecto a trabajar con los auxiliares. Conforme más alta era la edad de los profesionales de enfermería menor era la motivación²¹.

Conclusiones

- En cuanto a los factores motivadores del personal de enfermería se encuentran datos muy similares, ya que en todos ellos encontramos como factor motivador: los logros individuales, la autonomía y la formación continuada.
- Respecto al workengagement, según se ha estudiado a lo largo de este trabajo, y de acuerdo con la macro teoría de la motivación humana denominada Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci, podemos señalar que los rasgos definitorios: vigor, dedicación y absorción del workengagement están muy relacionados con la motivación, más en concreto con el rasgo de vigor.
- Relacionado con los niveles de motivación se llega a la conclusión de que tener unos niveles de workengagement altos provoca altos niveles de motivación, pero no significa que se eliminen aspectos negativos del trabajo, sino que estos pasan a un segundo plano estando por encima los aspectos motivantes.
- Se puede concluir que todos los profesionales creen que realizar trabajos de investigación aporta beneficios en la práctica enfermera, a pesar de que existen factores que influyen negativamente a la hora de motivar a los profesionales de enfermería para investigar, como son: la carga de trabajo y la falta de tiempo.
- Relacionando la motivación con el trabajo en equipo, se refleja la importancia de una buena actitud hacia el trabajo, considerándolo incluso factor motivador en el personal de enfermería.
- Tener unos objetivos bien definidos por parte de los supervisores, facilitando así las relaciones laborales con los profesionales de enfermería, así como el reconocimiento de los supervisores y mantener una buena comunicación con ellos es muy importante y beneficioso a la hora de promover la motivación laboral.

- Es imprescindible promover los factores motivadores, ya que el nivel motivacional del personal de enfermería influye positiva o negativamente en el rendimiento laboral de cada profesional. Por lo que una alta motivación, conllevará a la obtención de niveles altos de rendimiento en: seguridad, calidad y eficacia.
- Tras haber realizado este estudio, se podría proponer como futura línea de investigación un estudio de caso sobre el concepto de motivación y los conceptos relacionados con él, ya que en la revisión realizada se observa que existen datos confusos al respecto, pudiendo así clarificar futuras investigaciones.
- Para finalizar se podría utilizar una cita del texto: "En busca de la Excelencia"²², que engloba las principales conclusiones de este trabajo: *"Estoy convencido que la inmensa mayoría de las personas desean trabajar bien y ser productivos, lógicamente lo harán si se les ofrece un ambiente adecuado, dentro del marco de la consideración y el respeto; así como reconociendo su esfuerzo y resultados, alertándolos también sobre sus errores". (T. Peters y R. Waterman).*

Agradecimientos

En primer lugar a Isabel por confiar en mí, ayudarme y animarme a seguir adelante con este trabajo.

A mi familia y amigos por estar siempre a mi lado. Y sobre todo, a mi pareja por no dejarme nunca abandonar mis sueños y apoyarme siempre en todo. Sin ellos alcanzar este sueño, como es para mí ser enfermera, no habría sido posible.

Me gustaría acabar mi trabajo con una cita del autor "Enfermera Saturada" con la que me siento muy identificada:

"Confían en mí sin conocerme, sin haberme visto jamás y, probablemente, en el peor momento de su vida. Los cuidamos, sin conocerlos de nada. Les devolvemos esa confianza que han depositado en nosotras. Muchas veces me preguntan qué tiene de especial esta profesión. Son momentos como este en los que te das cuenta de la grandeza de lo que hacemos. Y si sigues poniéndote el pijama cada día es por eso. Por esos momentos. Por los pacientes y por todo lo que te dan ellos a ti sin saberlo, sobre todo esos pacientes especiales de los que nunca te olvidas. Si no fuese por eso, hace mucho que más de uno habríamos colgado el pijama para dedicarnos a cualquier otra cosa.

Es imposible que alguien que dedica su tiempo a ayudar a los demás no sea feliz ²³."

Bibliografía

1. Batista Silva A, Gálvez Espinos M, Hinojosa Cueto I. Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Rev Cubana Med Gen Integr* [Internet]. 2010 [Consultado 27 Marz 2019]; 26(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000200017
2. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. *Motivación* [Internet]. 2019 [Consultado 9 Abr 2019] Disponible en: <https://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
3. Varna Hernández J, Quintana Tápanes L, Mederos Torres R, Guedes Díaz R, García Gutiérrez B. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Rev Cubana Med Militar* [Internet]. 2009 [Consultado 4 Abr 2019]; (1561-3046). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/361135691/Revista-Cubana-de-Medicina-Militar>
4. López Quesada T, Abad Gurumet A. ¿Qué es lo que importa al personal de enfermería? Detección de factores motivadores en el bloque quirúrgico. *Enferm. anest.-reanim. ter. dolor* [Internet]. 2018 [Consultado 1 Abr 2019]; 1-15. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/326188555_Que_es_lo_que_importa_al_personal_de_enfermeria_Deteccion_de_factores_motivadores_en_el_bloque_quirurgico_Enferm_anest-reanim_ter_dolor_internet_2018311-15_ISSN_2529-9670_ORIGINAL_WORK_WHAT_MATTERS_TO
5. García Sierra RM, Fernández Castro J (dir). *Engagement en Enfermería*. [Tesis doctoral en internet]. [Barcelona]: Universidad Autónoma de Barcelona; 2016. [Consultado 1 Abr 2019]. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/168470>
6. Fernet C, Geneviève Trépanier S, Demers M, Austin S. Motivational pathways of occupational and organizational turnover intention among newly registered nurses in Canada. *Nurs Outlook* [Internet]. 2017 [Consultado 3 Abr 2019]; 65:444-454. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655417300465>
7. Alonso Tapia J. *Motivar para el aprendizaje*. Barcelona: Edebé; 1997.
8. Huertas J. *Motivación*. Buenos Aires: Aique; 2006

9. Lamas Rojas H. Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico. Liber [Internet]. 2008 [Consultado 17 Abr 2019]; 14(14):15-20. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272008000100003&script=sci_arttext
10. Vásquez Sosa SM, Gabriela Samillán MG (dir). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis doctoral en internet]. [Lima-Perú]: Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2006. [Consultado 1 Abr 2019]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/488>
11. Luengo-Martínez Carolina, Sanhueza Olivia. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Med. segur. trab.[Internet]. 2016 [Consultado 12 Abr 2019]; 62(245):368-380. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es
12. Sacks E, Alva S, Magalona S, Vesel L. Examining domains of community health nurse satisfaction and motivation: results from a mixed-methods baseline evaluation in rural Ghana. Hum Resour Health [Internet]. 2015 [Consultado 8 Abr 2019]; 13:81. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4599654/pdf/12960_2015_Article_82.pdf
13. Toode K, Routasalo P, Helminen M, Suominen T. Hospital nurses' individual priorities, internal psychological states and work motivation. Int Nurs Rev [Internet]. 2014[Consultado 28 Mar 2019]; 61(3): 361-370. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/inr.12122>
14. Bermúdez Román O, Moreno Ruiz L. La motivación como facilitadora de la excelencia: El trabajo por objetivos. Tesela [Internet]. 2009 [Consultado 12 Abr 2019]; 5. Disponible en <<http://www.index-f.com.cuarzo.unizar.es:9090/tesela/ts5/ts6755.php>>
15. Donoso LM, Demerouti E, Garrosa Hernández E, Moreno-Jiménez B, Carmona Cobo I. Beneficios positivos de cuidar en la motivación y el bienestar del personal de enfermería: un estudio de diario sobre el papel de las habilidades de regulación emocional en el trabajo. Int J Nurs Stud [Internet]. 2015[Consultado 28 Mar 2019]; 52:804-16. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/apr/v18n3/seleccion.pdf>
16. Blanco Donoso LM, Moreno Jiménez B, Llanta Abreu MC, Martínez Ochoa Y, Garrosa E. Flexibilidad psicológica y atención plena: analizando su valor añadido sobre los niveles de energía y motivación entre enfermeras procedentes de España y Cuba. Sum Psico UST [Internet]. 2017 [Consultado 16 Abr 2019]; 14(2): 24-34. Disponible en: <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/343>

17. Orgambidez A, Almeida H. Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. *Nur. Res* [Internet]. 2018 [Consultado 16 Abr 2019]; 36(1):14. Disponible en: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/view/331955/20787946>
18. Martínez Arribas S, Zaragoza Pérez P, Herrero Gutiérrez AI, Alonso campo ME. Factores motivacionales en la elección de los estudios de Enfermería. *Metas Enferm* [Internet]. 2013 [Consultado 2 Abr 2019]; 16(10):50-55. Disponible en: <https://ebooks.enfermeria21.com/revistas/metas/2013/2013-diciembre/files/assets/basic-html/page52.html>
19. Cepeda Diez JM, San Román Calvo MJ, Álvarez Vilas C, Vaca Espinel V, Millán Cuesta B. Actitud y motivación de la Enfermería de Castilla y León hacia la investigación. *Rev. Enfermer. CyL* [Internet]. 2010 [Consultado 2 Abr 2019]; 2(2):19-28. Disponible en: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/48>
20. Rodríguez Mármol M, Muñoz Cruz M, Romero Iglesias N. Factores relacionados con la actitud y motivación hacia la investigación en un grupo de profesionales de enfermería de Madrid (España). *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm* [Internet]. 2017 [Consultado 2 Abr 2019]; 7(1):44-56. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/233/factores-relacionados-con-la-actitud-y-motivacion-hacia-la-investigacion-en-un-grupo-de-profesionales-de-enfermeria-de-madrid-espana/>
21. Kudo Y, Kono K, Kume R, Matsuhashi A, Tsutsumi A. Feelings about Nursing Assistants that Enhance the Work Motivation of Japanese Registered Nurses and Licensed Practical Nurses. *J UOEH* [Internet]. 2017 [Consultado 3 Abr 2019]; 39(4):259-269. Disponible en: https://www.jstage.jst.go.jp/article/juoeh/39/4/39_259/_pdf/-char/ja
22. Peters T, Waterman R. En busca de la excelencia. Barcelona: Norma; 1984.
23. Gallardo S. El paciente siempre llama dos veces. Barcelona: Plaza Janés Editores; 2018.

Anexos

ANEXO 1: Tabla de artículos analizados en la revisión bibliográfica

| AUTOR/ES | AÑO DE PUBLICACIÓN | OBJETIVOS | METODOLOGÍA | ESCALAS | RESULTADOS | REVISTA |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| García Sierra R. Fernández Castro J. Martínez Zaragoza F. | 2017 | Identificar aspectos comunes de las enfermeras con elevado engagement (donde uno de los valores que se estudia es el vigor el cual se equipara a motivación), que nos permitan desarrollar con más profundidad el constructo aplicado a enfermería. | Análisis cualitativo utilizando una aproximación inductiva, con una muestra de 15 participantes enfermeras de diferentes ámbitos asistenciales de atención directa. | Entrevista semiestructurada grabada. | Se establecieron 11 subcategorías que a su vez se clasificaron en 7: vigor (el cual se equipara a Motivación), dedicación, recompensa, autonomía, apoyo social, conciliación y cualidades de las enfermeras. Se llegó a la conclusión de que el hecho de tener un engagement elevado no significa eliminar los | Enfermería Clínica. |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| | | | | | aspectos negativos del trabajo, pero los aspectos positivos permiten superar dicho desgaste. | |
| Donoso L. Demerouti E. Garrosa Hernandez E. Moreno- Jiménez B. Carmona Cobo I. | 2015 | - Examinar si las exigencias diarias dentro del contexto del trabajo de enfermería tienen un efecto positivo en la motivación diaria del personal de enfermería en el trabajo (vigor) y en el bienestar en el hogar (vitalidad y sentimientos positivos). - Explicar si este efecto positivo podría mejorarse por | Análisis multinivel del diario escrito por una muestra de 53 enfermeras de diferentes hospitales españoles y centros sanitarios de atención primaria durante 5 días. | Cuestionario diario de elaboración propia. | Se llegó a la conclusión de que las demandas emocionales en el trabajo tienen un efecto positivo en el vigor en el trabajo y en la vitalidad en casa. También las que tenían más habilidades de regulación emocional presentaban mayor nivel de motivación en el trabajo. Apoyando así la idea de que las demandas | International Journal of Nursing Studies |

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| | | las habilidades de regulación emocional del personal de enfermería. | | | emocionales de la profesión de enfermería pueden actuar como desafíos que promueven la motivación. | |
| Martínez Arribas S. Zaragoza Pérez P. Herrero Gutiérrez AI. Alonso Campo ME. | 2013 | Describir los factores motivacionales en la elección de los estudios de Enfermería. Analizar las diferencias generacionales, así como las vías de acceso a la carrera utilizadas. | Estudio descriptivo transversal con una muestra de n=104 enfermeras de 4 hospitales diferentes de Burgos y n=48 alumnos de 2º curso de enfermería de la Escuela de Enfermería de Burgos. | Cuestionarios anónimos. | Los estudiantes habían tenido experiencias laborales previas o tienen en mayor porcentaje que los ya profesionales un familiar que trabaja en la rama sanitaria. Finalmente este estudio reveló que la mayoría de los encuestados (70,8%) estudió la carrera por vocación con deseos de ayudar a los demás. | Metas de Enfermería. |

| | | | | | | |
|--------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| | | | | | Entre los profesionales encuestados el porcentaje de personas que no volvería a estudiar la carrera de enfermería es alto, lo que pone de manifiesto que con el paso de los años puede haber desencanto profesional. | |
| Toode K. Routasalo P. Helminen M. Suominen T. | 2014 | Describir las relaciones entre prioridades individuales, estados psicológicos internos y motivación laboral de enfermeras hospitalarias. | Estudio transversal empírico con una muestra de 201 enfermeras de todos los tipos de hospitales estonios. | Cuestionario autoadministrado Mann-Whitney, Kruskal-Wallis y la correlación Spearman. | Se llegó a la conclusión de que los logros individuales, la autonomía y la formación de las enfermeras son factores clave que influyen en su motivación para trabajar. | Internacional Nursing Review |

| | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <p>Blanco Donoso LM. Moreno Jiménez B. Llanta Abreu MC. Martínez Ochoa Y. Garrosa Hernández E.</p> | <p>2017</p> | <p>Estudiar el valor añadido que tenías dos recursos personales del propio trabajador: su flexibilidad psicológica y atención plena, sobre sus niveles de vigor (motivación) y agotamiento emocional relacionados con el trabajo.</p> | <p>Análisis descriptivos, correlacionales, contrastes de medias y análisis de regresión jerárquica de una muestra de 171 profesionales de enfermería españoles y 50 profesionales de Cuba.</p> | <p>Escalas de sobrecarga laboral del Cuestionario Abreviado de Desgaste Profesional en Enfermería (CDPE-A). Escala de Atención y Conciencia Plena (MAAS, Brown & Ryan).</p> | <p>Los resultados revelaron que la flexibilidad emocional es significativa en la varianza de puntuaciones de motivación (vigor), vitalidad y fatiga mientras que la atención plena explica de forma significativa el agotamiento emocional. En los resultados se valora la importancia de incorporar estas variables en los planes de prevención laboral.</p> | <p>Revista Summa Psicológica UST</p> |
| <p>López Quesada, T. Abad Gurumet, A.</p> | <p>2018</p> | <p>Conocer los aspectos laborales, personales y de</p> | <p>Análisis descriptivo y cualitativo de los resultados</p> | <p>Método Delphi</p> | <p>El 50% estaba satisfecho ocasionalmente en su trabajo. El</p> | <p>Asociación Española de Enfermería de anestesia-</p> |

| | | | | | | |
|-----------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| | | desarrollo profesional motivadores para incrementar el rendimiento e implicación. | mediante la creación de una encuesta. | | aspecto que más motiva a los trabajadores es la actividad vocacional (27,9%). Como áreas de mejora se destacó la organización del trabajo y la formación. Con este estudio, se llegó a diferentes conclusiones: - Facilitar la comunicación, las relaciones interpersonales, la formación. -Facilitar la conciliación personal. | reanimación y terapia del dolor. |
| Orgambídez A. Almeida H. | 2018 | Evaluar el papel del engagement (motivación) en el trabajo y el apoyo social del supervisor | Estudio transversal con una muestra de 215 profesionales de enfermería de 3 hospitales públicos de | Cuestionario de elaboración propia. | Se observan correlaciones significativas y positivas entre el compromiso afectivo y las tres | Nursing Research and Education |

| | | | | | | |
|------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| | | y de los compañeros respecto al compromiso afectivo con la organización en personal de enfermería. | Portugal. | | dimensiones de engagement: vigor, dedicación y absorción. También se observa que el apoyo del supervisor y de los compañeros está relacionado con el compromiso afectivo. | |
| Rodríguez Mármol M. Muñoz Cruz R. Romero Iglesias N. | 2017 | Conocer los factores motivadores y los que obstaculizan la investigación por parte de los profesionales de enfermería, de atención primaria y atención especializada. | Estudio descriptivo transversal mediante un cuestionario en una muestra de 100 profesionales. | Cuestionario sobre la motivación hacia la investigación en enfermería. | Lo que influyó negativamente a la hora de motivar a estos profesionales a realizar trabajos de investigación fue la carga de trabajo y tener más de 10 años de experiencia. Como factores motivantes: sexo, lugar de trabajo, trabajos de investigación | Enfermería 21. |

| | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | | previos o poseer estudios de postgrado. | |
| Cepeda Diez JM. San Román Calvo MJ. Álvarez Vilas C. Vaca Espinel V. Millán Cuesta B. | 2010 | Conocer la actitud y motivación de los enfermeros hacia la investigación. | Estudio descriptivo cuantitativo realizado en los centros Sacy en Castilla y León a 419 enfermeras. | Cuestionario de elaboración propia. | La mayoría considera que investigar es una actividad necesaria (99%), permitiendo la mejora de calidad asistencial y contribuyendo a mejorar el desarrollo de la profesión. Es importante reseñar que el 57.5% de los enfermeros opina que la investigación no detecta problemas para aportar soluciones. Una de las dificultades señaladas es el impedimento | Revista Enfermería Castilla y León. |

| | | | | | | |
|----------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | | | | para investigar (44%) es la turnicidad de los profesionales de enfermería, así como la falta de tiempo fuera de su horario laboral (79,7%). | |
| Bermúdez Román O. Moreno Ruiz L. | 2009 | Conocer la existencia o no de motivación en el personal de atención primaria y su influencia en el desarrollo del trabajo personal a través de la consecución de los objetivos propuestos por la administración. | Estudio descriptivo transversal y observacional de una muestra de 20 profesionales, entre ellos 17 enfermeros y 3 auxiliares de enfermería. | Cuestionario de 17 preguntas de elaboración propia. | Los factores considerados más motivacionales fueron el reconocimiento de la sociedad y unos objetivos bien definidos, no siendo el factor económico considerado como motivador. Además de considerarse importante el apoyo del gestor como | Tesela |

| | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | | | | | elemento motivador. | |
| Yasushi K. Keiko K. Ryuko K. Ayako M. Akizumi T. | 2017 | Conocer los sentimientos de las enfermeras hacia los auxiliares de enfermería y después examinar la asociación entre esos sentimientos y su motivación laboral. | Análisis de regresión lineal múltiple de una muestra de 2170 enfermeras que trabajan en 25 hospitales (De 55 a 458 camas). Estudiando 4 factores de los sentimientos de las enfermeras hacia los auxiliares de enfermería. | Cuestionario de elaboración propia | Los resultados expusieron que mantener una alta motivación personal para trabajar gracias a los auxiliares de enfermería disminuía a medida que aumentaban las edades de los encuestados y esta motivación aumentaba a medida que las enfermeras ganaban satisfacción por: conocimientos, actitudes de los auxiliares de enfermería hacia el trabajo y las relaciones humanas. | Journal of UOEH |
| Claude Fernet. Sarah- | 2017 | Examinar si las diferentes formas de | Estudio transversal de una muestra de | Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS), Escala de | Este estudio reveló distintas formas de | Nursing Outlook |

| | | | | | | |
|-------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Geneviève T. Mireille Demers. Stéphanie Austin. | | motivación autónoma predicen la intención de abandonar la ocupación. | 572 enfermeras canadienses recién licenciadas que trabajan en la provincia de Quebec. | Meyer para valorar el compromiso ocupacional y organizacional. | compromiso explicando como la calidad de la motivación se relaciona con la intención de dejar el puesto de trabajo. También recomienda promover una motivación autónoma para retener a las enfermeras y sostener el futuro laboral de enfermería. | |
| Sacks E. Alva S. Magalona S. Linda V. | 2015 | Conocer la motivación, la satisfacción y la correlación con el conocimiento clínico, de enfermeras de salud comunitaria de Ghana. | Estudio que utiliza tres métodos de evaluación. Dos medidas cuantitativas: una encuesta de la satisfacción y motivación de los trabajadores de salud y una evaluación de conocimientos clínicos. | NVivo y Stata | Los trabajadores estaban motivados y satisfechos en general, pero deseaban más captación, más orientación y supervisión, un salario justo y oportunidades para avanzar en | Human Resources For Healt. |

| | | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | | Las entrevistas cualitativas y las discusiones de grupos focales | | su carrera. Que aumente esta motivación de los trabajadores de salud es importante para que dichos trabajadores permanezcan en su puesto de trabajo, pero se cree que esto no tiene influencia en el conocimiento clínico. | |
|--|--|--|------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Fuente: Elaboración propia.

