



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación
Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional

Lima – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Oblitas Chicoma Monica Cedelinda

(**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6599-346X>)

ASESOR:

Mg. Orihuela Salazar Jimmy Carlos

(**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5439-7785>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria:

Se la dedico a mi Dios Todopoderoso, porque él es dueño de mi vida, así mismo a mi familia, a mi madre por sus enseñanzas y ejemplos que me permiten alcanzar siempre mis metas. A mi esposo Olsen por su apoyo constante y a mis hijos Fabrizio y Guztavo, por ser mi fortaleza y el motivo de superación en todo momento.

Agradecimiento:

Agradecida con Dios por permitir que siempre en mi vida haya cambios positivos y mejora continua como persona y en el ámbito profesional, a mi asesor por su constante apoyo, orientaciones en todo momento para la elaboración y culminación de la tesis. A los docentes, por ser guías en mi formación académica. A todos los que colaboraron para que se realice el presente trabajo.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Gráficos y Figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Métodos de análisis datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	48
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez por contenido a través de juicio de expertos de la primera variable	22
Tabla 2. Validez por contenido a través de juicio de expertos de la segunda variable	22
Tabla 3. Fiabilidad de variable Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	22
Tabla 4. Fiabilidad de variable Motivación Laboral	22
Tabla 5. Resultados de Variable 1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	25
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 1: prevención	26
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentaje de percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 2: protección	27
Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 3: manejo de equipos de protección personal	28
Tabla 9. Resultado de variable 2: Motivación Laboral	29
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación laboral y la dimensión 1: necesidades de protección y seguridad	30
Tabla 11. Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación laboral y la dimensión 1: necesidades sociales y de pertenencia	31
Tabla 12. Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación laboral y la dimensión 1: necesidades de autoestima	32
Tabla 13. Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación laboral y la dimensión 1: necesidades de autorrealización	33
Tabla 14. Tabla cruzada de variable 1: percepción del uso de equipos de protección personal y variable 2: motivación laboral	34

Tabla 15. Tabla cruzada de variable percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 1: necesidades de protección y seguridad de la variable 2	35
Tabla 16. Tabla cruzada de variable percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 2: necesidades sociales y de pertenencia de la variable 2	37
Tabla 17. Tabla cruzada de variable percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 3: necesidades de autoestima de la variable 2	38
Tabla 18. Tabla cruzada de variable percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 4: necesidades de autorrealización de la variable 2	40
Tabla 19. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	42
Tabla 20. Contrastación de hipótesis general	43
Tabla 21. Contrastación de hipótesis específica 1	44
Tabla 22. Contrastación de hipótesis específica 2	45
Tabla 23. Contrastación de hipótesis específica 3	46
Tabla 24. Contrastación de hipótesis específica 4	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Gráficas de la primera variable como frecuencia	25
Figura 2	Gráficas de la primera dimensión como frecuencia	26
Figura 3	Gráficas de la segunda dimensión como frecuencia	27
Figura 4	Gráficas de la tercera dimensión como frecuencia	28
Figura 5	Gráficas de la segunda variable como frecuencia	29
Figura 6	Gráficas de la dimensión 1: necesidades de protección y seguridad como frecuencia	30
Figura 7	Gráficas de la dimensión 2: necesidades sociales y de pertenencia como frecuencia	31
Figura 8	Gráficas de la dimensión 3: necesidades de autoestima como frecuencia	32
Figura 9	Gráficas de la dimensión 4: necesidades de Autorrealización como frecuencia	33
Figura 10	Gráficas de frecuencia de la variable 1 percepción del uso de equipos de protección personal y variable 2 motivación laboral	35
Figura 11	Gráficas de frecuencia de la variable 1 percepción del uso de equipos de protección personal y dimensión necesidades de protección y seguridad de la variable 2	36
Figura 12	Gráficas de frecuencia de la variable 1 percepción del uso de equipos de protección personal y dimensión 2 necesidades sociales y de pertenencia de la variable 2	38

Figura 13	Gráficas de frecuencia de la variable 1 percepción del uso de equipos de protección personal y dimensión 3 necesidades de autoestima de la variable 2	39
Figura 14	Gráficas de frecuencia de la variable 1 percepción del uso de equipos de protección personal y dimensión 4 necesidades de autorrealización de la variable 2	41

Resumen

La presente tesis de maestría ha tenido como objetivo general determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021. El tipo de investigación usada en el presente estudio es básico, bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. El nivel es correlacional porque buscará la relación estadísticamente correspondiente entre ambas variables de estudio. La muestra de la investigación estuvo conformada por 65 enfermeras, que laboran en las áreas de atención a Covid -19 en un Hospital Nacional en Lima, a quienes se les aplicó un cuestionario para llegar a medir la relación entre las variables percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral. Posteriormente se realizaron los análisis estadísticos respectivos, cuyos resultados evidenciaron que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,406 demostrando una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia obtenido de 0,001, lo cual evidencia que existe relación significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.

Palabras clave: percepción, protección, personal, motivación, laboral.

Abstract

The general objective of this master's thesis has been to determine the relationship between perception of the use of personal protective equipment and work motivation in nurses of a Lima-2021 National Hospital. The type of research used in the present study is basic, under a quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. The level is correlational because it will look for the statistically corresponding relationship between both study variables. The research sample was made up of 65 nurses, who work in the areas of attention to Covid -19 in a National Hospital in Lima, to whom a questionnaire was applied to measure the relationship between the variables perception of the use of equipment of personal protection and work motivation. Subsequently, the respective statistical analyzes were carried out, the results of which showed that the Pearson correlation coefficient is equal to 0.406, demonstrating a moderate positive correlation. Likewise, the significance value obtained was 0.001, which shows that there is a significant relationship between perception of the use of personal protective equipment and work motivation in nurses at a Lima-2021 National Hospital.

Keywords: perception, protección, personal, motivation, work.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace énfasis que los Establecimientos Sanitarios tienen como responsabilidad general garantizar a los trabajadores que se tomaran medidas de protección y prevención apropiadas a los riesgos que pueden ocurrir en el trabajo. (1)

En junio del año 2019 la OIT hace mención que los centros laborales deben proporcionar a los trabajadores, condiciones de empleo seguras y saludables siendo estas decisivas para el desempeño óptimo. (2) Esto quiere decir que los trabajadores necesitan condiciones de trabajo con equidad, justicia, segura, saludable y con motivación laboral, de lo contrario, si las condiciones laborales son inseguras o riesgosas, sin motivación laboral pueden desencadenar enfermedades, accidentes y ser mortales en el trabajo. (3)

La atención del personal de salud es muy estresante, debido al aumento significativo en el volumen e intensidad de su trabajo, al mismo tiempo deben adaptarse a nuevos protocolos y cambios constantes por la situación actual producto de la crisis sanitaria mundial ocasionadas por el Coronavirus (COVID-19). Dentro de las recomendaciones de Bioseguridad para disminuir riesgos de contagio como consecuencia de exposición en el trabajo por el COVID -19, está el uso de los equipos de protección personal (EPP). Por ello, es primordial que los establecimientos de salud brinden un suministro adecuado y oportuno de estos insumos, lo cual contribuye a mejorar la percepción y la motivación laboral de los trabajadores sanitarios, estos mismos son los elementos esenciales para la funcionalidad de los sistemas de salud. Sin embargo, se tiende a pasar por alto el impacto de los riesgos al personal de salud. La combinación de altas demandas laborales y bajos recursos, incluidos los equipos de protección personal, como: respiradores, mandilones, protectores faciales, guantes y desinfectantes para manos; influyen para que enfermeras y todos los trabajadores en salud, perciban el aumento de su riesgo de contagio al realizar la atención de pacientes con COVID-19 hechos que afectan su motivación laboral.

Así mismo, en Nicaragua, un estudio sobre los conocimientos, actitudes y percepción del personal de salud en relación a las condiciones de seguridad ocupacional que se le brinda en el área de cuidados intensivos, encontraron que el 18% no dispusieron de los insumos necesarios y un 41% estuvieron de acuerdo que el EPP brindado eran seguros para su protección. (4)

La motivación, enfocada al contexto laboral, es el grado de voluntad de un individuo para mantener sus máximos esfuerzos, que van encaminados a alcanzar los objetivos institucionales. Por lo tanto, la motivación es el motor primordial para que los profesionales del sector salud mantengan sus competencias profesionales, continúen con la fuerza laboral y hagan una contribución positiva en su lugar de trabajo. (5)

La motivación laboral es vital para la funcionalidad básica de un sistema de salud, sin embargo, este elemento clave se tiende a pasar por alto. En un estudio realizado al personal de salud en las comunidades africanas, encontraron factores determinantes asociados significativamente a la motivación laboral: a nivel individual (entre ellos la seguridad laboral y el desafío de satisfacer las demandas laborales), y a nivel organizacional (entre ellos compromiso de los gerentes para mejorar las condiciones laborales). Así mismo, dicho estudio determinó como barreras para la motivación laboral la alta carga laboral y la provisión insuficiente de insumos. (6)

En Perú un investigador describió las condiciones laborales y EPP en el personal que atiende COVID-19, halló que el personal laboraba más de 12 horas diarias, y solo un 53% recibía EPP en forma diaria y un 40% casi nunca recibió mascarilla. Dichos factores hallados, sumado a que muchos trabajadores no presentaban vínculo laboral estable con la institución, hecho que afectó su motivación para laborar. (7)

A nivel Institucional, los Establecimientos de Salud del Perú, entre ellos un Hospital Nacional (nivel de atención IV) uno de los más importantes del país, frente a la pandemia COVID-19, que tuvo sus inicios en el Perú a principios del año 2020, con el primer caso de COVID-19, lo que propició mejorar e implementar los protocolos en cuanto a la atención, así como las medidas de bioseguridad de sus trabajadores,

debido a la creciente demanda de casos COVID 19. El personal de salud entre ellos las enfermeras reclamaron que se les distribuya equipos de protección personal, y percibieron que el suministro de los insumos mencionados, era insuficiente y no acorde con la demanda, lo cual provocaría en el personal de Enfermeras falta de motivación laboral y que tuvo repercusiones en la atención de calidad brindada al paciente.

Por lo anterior, la pregunta general de la investigación es ¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional Lima 2021? Las preguntas específicas son: ¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de protección y seguridad en enfermeras de un Hospital Nacional Lima 2021? ¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021? ¿cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autoestima en enfermeras de un Hospital Nacional Lima -2021? ¿cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autorrealización en enfermeras de un Hospital Nacional Lima -2021?

El COVID-19 constituye una amenaza tanto sanitaria como económica para la humanidad. Entre la población general, los trabajadores de salud estarían en mayor riesgo debido a su vulnerabilidad al COVID-19. Uno de los mayores impactos de la pandemia COVID-19 fue la cadena de suministros de productos necesarios, como son los equipos de protección personal (EPP) e insumos de limpieza y desinfección. Aunque la cadena de suministro ha mejorado en los últimos meses, algunas instituciones todavía tienen dificultades para adquirir los equipos de protección personal adecuados, como respiradores y mandiles. Por lo tanto, es necesario evaluar la percepción sobre el suministro de los mismos en los trabajadores, siendo uno de los probables factores que pueden influir en la motivación del personal de salud, además, deben estar seguros y protegidos para vencer la pandemia.

La justificación teórica de la presente investigación servirá como cimiento para desarrollar otras investigaciones asociadas con las variables en estudio, dando así

continuidad a estos procesos de cambio y además servirá de información en diversos campos como enfermería. Según la primera variable Percepción de Uso de Equipos de Protección Personal es importante resaltar las teorías del autor Rosales sobre la percepción, las recomendaciones de la OMS, organizaciones como OIT, sobre equipos de EPP y en la segunda variable Motivación Laboral es importante enfatizar las teorías de las necesidades de Maslow y de Herzberg que sirvieron como sustento para la elaboración del instrumento que se aplica en el presente trabajo de investigación.

Como justificación metodológica, la investigación seguirá los pasos del método científicos, para dar respuesta al problema de investigación planteado. Además, se utilizarán dos instrumentos válidos y confiables. Según la primera variable: Percepción de Uso de Equipos de Protección Personal y la segunda variable Motivación Laboral en ambas se utilizará como instrumento un Cuestionario con Validez, sometido a juicio de expertos y en cuanto a la Confiabilidad: Alfa de Cronbach.

Respecto a la justificación práctica, el estudio permitirá conocer la percepción del personal de las enfermeras sobre la dotación y uso de EPP cómo ello influye en su motivación laboral, así mismo servirá para capacitar por medio de talleres sobre el uso EPP, en forma teoría y práctica, ya que si su uso es el adecuado beneficiara y minimizara riesgos de salud. También permitirá a los Gestores de la institución plantear acciones de mejora en la distribución de los EPP, cuando hay una distribución adecuada y los insumos llegan al trabajador de salud en forma oportuna se mejora la percepción de las enfermeras y la motivación laboral, el beneficio se verá plasmado en la atención a los pacientes. El presente trabajo permitirá también, la actualización de Guías y Protocolos en el uso de EPP teniendo en cuenta, la clasificación de riesgos laborales. (8)

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021. Los objetivos específicos son:

Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de protección y seguridad en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de

protección personal y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autoestima en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autorrealización en enfermeras de un Hospital Nacional Lima - 2021.

Finalmente, la hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional Lima -2021. Las hipótesis específicas son: existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de protección y seguridad en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autoestima de enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autorrealización en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes Internacionales tenemos: Malezas M., (2021), en Polonia, en su estudio cuyo objetivo fue determinar los factores determinantes de la motivación laboral de los profesionales de salud durante la pandemia COVID 19. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se integró por 912 profesionales. El instrumento utilizado fue una ficha recolección de datos validado. Los resultados mostraron que, el 22,8% (N = 208) de los encuestados informaron estar fuertemente motivados para trabajar mientras que el 37,8% (N = 345) expresó fuertes dudas. El tiempo de servicio fue uno de los factores relacionados con la motivación, Y concluye que para aumentar la motivación de los trabajadores hospitalarios y disminuir sus dudas, deben sentirse protegidos tanto por sus hospitales como por las autoridades locales y nacionales. (9)

Ortiz Z., Antonietti L., Capriati A., Ramos S., et al (2020), en Argentina, en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue evaluar las percepciones del personal de salud frente a la pandemia COVID-19. El enfoque fue cuantitativo-cualitativo. La muestra se conformó por 5670 encuestados y 50 entrevistas a informantes clave. El instrumento fue un cuestionario. Los resultados principales evidenciaron una percepción negativa sobre disponibilidad de equipos de protección personal. Al respecto, el 33% consideró como una prioridad principal disponer de equipos de protección personal en forma oportuna, lo mismo expresó un 15% su preocupación por no disponer de gel ni insumos para la prevención del COVID 19. Se concluye que la mayoría de entrevistados tienen una percepción negativa sobre el suministro de equipos de protección personal. (10)

Hakim M., Khattack F., Muhammad S., Ismail M., et al (2021), en Pakistán, en su estudio cuyo objetivo fue evaluar la percepción sobre el acceso y uso de EPP de salud de primera línea frente al COVID-19. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se conformó por 453 trabajadores. el instrumento fue un cuestionario validado. Los resultados mostraron que, solo 129 (28,48%) trabajadores de la salud informaron tener acceso adecuado a EPP en todo momento, mientras que 156 (34,44%) nunca tuvo acceso a EPP y 168 (37,09%) tuvieron acceso a EPP ocasionalmente. La falta de acceso a EPP llevó a la mayoría (71,74%) de los trabajadores sanitarios a utilizar estrategias de

afrontamiento como la reutilización de N95 y mascarillas quirúrgicas. Un total de 312 (68,87%) de los encuestados creían que el riesgo de contagio COVID-19 en el entorno laboral era alto y la mayoría (62,69%) adoptó medidas cautelares en casa para mantener a sus familias seguras. Se concluyó que, la mayoría de trabajadores tuvieron dificultades para el acceso oportuno al EPP. (11)

Darma E., Pradiksa H., Vera I. (2020) en Indonesia, en su estudio cuyo objetivo fue evaluar el conocimiento y percepción de las enfermeras con respecto al EPP mientras atienden a pacientes con COVID-19. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. La muestra se conformó por 193 enfermeras. Los instrumentos fueron cuestionarios y una escala de Likert validada. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los conocimientos de las enfermeras con respecto al EPP eran deficientes (68,9%); sin embargo, la percepción de las enfermeras con respecto al EPP al atender a pacientes con Covid-19 era en su mayoría buena (62,7%). Se concluyó que, la mayoría del personal tuvo una percepción buena sobre la dotación de EPP. (12)

Mera A., Delgado M., Merchán A. (2020), en Colombia, en su estudio cuyo objetivo fue determinar los conocimientos y necesidades del personal de salud sobre los EPP para atención COVID 19. Esta investigación fue cuantitativa, diseño transversal y descriptivo. La muestra se conformó por 521 profesionales de diversos establecimientos de salud. Se utilizó un cuestionario y una escala de Likert validados para la investigación y como resultado se obtuvo que el 47.1% de los sujetos de investigación manifestaron no haber sido capacitados sobre el uso de EPP luego del estado de emergencia decretado en el país, 37% manifestaron sentirse poco seguros o desconocer sobre los EPP y 64.5% manifestaron haberlos comprado, sobre todo tapabocas (mascarilla quirúrgica) y mascarillas N95. Se concluyó que necesita de un incremento oportuno de la cobertura respecto a los EPP de los profesionales de la salud y capacitaciones sobre su uso. La falta de suministro podría generar la deserción laboral del personal de salud, además de repercutir en su propia salud y la de la población general. (13)

Como antecedentes nacionales tenemos: Raras J., Alpax H., Cabrera W. (2021) en su estudio cuyo objetivo es determinar la relación entre condiciones laborales y los EPP frente al COVID 19 en personal de salud, tuvo un enfoque cuantitativo,

diseño transversal y correlacional, con una muestra de 271 trabajadores de salud, fueron utilizados una ficha de recolección de datos y un cuestionario cuyos resultados evidenciaron que el 55% de los profesionales laboraron más de 12 horas y solo el 53% tuvieron un EPP por día laborado. El 40% del PS casi nunca se le suministró mascarillas. El PS con edad <26 años y de 26 a 55 años se les brindó EPP incompleto. Los PS que no tuvieron contrato estable con el establecimiento se les suministró mascarillas en escasas oportunidades. Y concluyó que el personal de la salud menor a 56 años recibió con poca frecuencia un EPP y cuando laboran con contratos inestables recibieron pocas veces una mascarilla. (14)

Palomino, R. (2020) en su estudio cuyo objetivo es determinar los factores de adherencia y uso de EPP durante la pandemia en profesionales de enfermería de un nosocomio público. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño transversal y correlacional, la muestra se integró por 80 enfermeros, se aplicaron un cuestionario y una lista de chequeo aprobado mediante validación de expertos. Los resultados evidenciaron que, los factores son favorables en el 62,5% de encuestados y no favorables en el 37,5%, aquellos que utilizaban el EPP de forma regular (50%), el 43,75% lo hizo en forma excelente y solamente el 6,25% de forma deficiente, Finalmente concluyó que existe relación directa y con significancia aceptable entre los factores de adherencia y el uso de EPP durante la pandemia. (15)

Neyra, Y. (2019), en su estudio cuyo objetivo fue evaluar la asociación entre el estrés laboral y la motivación laboral de los trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud. Este estudio fue cuantitativo, diseño transversal y correlacional. La muestra se conformó por 74 trabajadores. Los instrumentos fueron 2 cuestionarios válidos y confiables para la investigación. Los resultados evidenciaron que, 77,1% expresaron que casi siempre se sienten estresados para tomar decisiones rápidas, el 64,9% tuvo conflictos debido a la función que desempeña en su centro de labores y el 55,4% expresaron que les produce estrés la presión ejercida por su equipo de trabajo. En cuanto a la motivación laboral, 35,1% expresó que no se encuentran libres de peligro en su trabajo. La investigación concluyó que el estrés laboral influyó en forma significativa en la motivación laboral. (16)

Lévano M. (2018), en su estudio cuyo objetivo fue evaluar la asociación entre la motivación y calidad de vida laboral en trabajadores asistenciales de un nosocomio estatal, fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño transversal y correlacional. La muestra se conformó por 125 profesionales de enfermería. Fueron utilizados 2 cuestionarios validados para la investigación. Los resultados hallaron que la motivación laboral es alta en el 50% de los participantes, en tanto que la calidad de vida en las dimensiones apoyo directivo fue media en el 52% de participantes, en la dimensión carga laboral fue media en el 54%. Se concluyó que hubo una correlación significativa entre ambas variables. (17)

Marín H., Placencia M. (2017), en su estudio cuyo objetivo fue determinar la asociación entre la motivación y satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño transversal. Los instrumentos fueron un cuestionario basado en la teoría de Herzberg para motivación laboral, y el cuestionario Font Roja para medir satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que, el 49% estuvieron medianamente motivados. El 56% estuvo medianamente satisfecho. Se concluyó que la asociación entre la motivación y la satisfacción laboral tuvo poco nivel de correlación directa, el nivel de motivación laboral fue mediano y la satisfacción laboral fue medianamente satisfecho. (18)

Rosales F. (2017), en su estudio cuyo objetivo fue evaluar la asociación entre la motivación y clima laboral en enfermeras de un hospital nacional. El estudio fue cuantitativo, diseño transversal y correlacional. La muestra se conformó por 86 participantes, fueron utilizados 2 cuestionarios validados para la investigación. Los resultados evidenciaron que, el 48% tuvo un nivel de motivación laboral medio, seguido de un 27% nivel bajo, se concluye que, existe correlación positiva entre ambas variables. (19)

Se define a la percepción como un conjunto donde se encuentran procesos cognitivos de la conciencia, la simbolización, la memoria y sobre todo lo que nos ayudara de mejor manera a poder interpretar lo percibido en el aprendizaje, la captación y el reconocimiento de diversas interpretaciones que serán visualizadas para una elaboración de juicios en la observación ya sea en el ambiente físico y social. (20)

Las diversas publicaciones de literatura en ciencias sociales durante las dos últimas décadas reflejan los diferentes puntos de vista filosóficos y científicos del tratamiento histórico de la percepción. La Enciclopedia de psicología contiene una definición de percepción como “una función psicológica que (a través de los de los sentidos) permite al cerebro la recepción y procesamiento de información respecto al estado y las alteraciones del medio ambiente”. Otras definiciones aportadas por Chaplin son “conciencia de los procesos orgánicos; un grupo de sensaciones a las que el significado se agrega a partir de la experiencia pasada; un variable interviniente inferida de la capacidad del organismo para discriminar entre estímulos; una conciencia intuitiva de la verdad. (21)

Según los psicólogos de la Gestalt durante el siglo XIX, la percepción de una situación global no se puede interpretar como la simple suma de los elementos individuales. La percepción es más que la suma de estímulos y percepción de totalidades se cree que sigue unas leyes especiales leyes. Las percepciones no tienen lugar en los órganos sensoriales, pero se sintetizan en algún nivel mental. El individuo logra obtener más información del estímulo que pueden ser explicados por meros datos de los sentidos. Esta compleja actividad está llegando a ser visto como un proceso activo por parte del perceptor interactuando con los estímulos. (22)

Las teorías basadas en el constructivismo asumen que la percepción es un proceso que permite extracción de estímulos sensoriales, su evaluación, interpretación y organización hacia atrás de los estímulos sensoriales. Además, la percepción resulta de la interacción de los estímulos, las expectativas y los conocimientos del individuo, mientras que la motivación y la emoción cumplen un rol preponderante durante su procesamiento. Por tanto, la percepción recibe influencia de una amplia gama de factores personales que pueden conducir a una interpretación inadecuada. Una de las teorías constructivismo aplicada a la percepción es la desarrollada por Gregory. (23)

Definiciones que apoyan la visión activa de percepción incluyen la de Combs, Richards, y Richards, quien la definen como "la percepción se refiere a cualquier diferenciación que una persona sea capaz de hacer en su campo perceptivo si un estímulo objetivamente observable está presente". Estos psicólogos consideran las

actividades de ver, oír y oler en la misma categoría que la conciencia, el conocimiento y la comprensión, todos los procesos mentales activos. De manera similar, Neisser implica una noción proactiva de percepción cuando afirma que “La percepción es la actividad mediante la cual captamos información sobre objetos ambientales y eventos; describe la percepción y la atención como dos aspectos de la misma actividad. (24)

Para Morris y Maisto, en el año 2004, la percepción se puede definir como el proceso de “organizar, interpretar y dar sentido a la información para entender lo que sucede alrededor de alguien”. DuBrin, en el 2006, afirma que las personas interpretan lo que sucede alrededor se basan en experiencias previas en lugar de lo que realmente son. Él propone que “la percepción hace referencia a la variedad de formas en que los individuos interpretan las cosas en el mundo exterior y cómo se comportan en base a esas percepciones”. (25)

La percepción hace referencia a las formas de organización, interpretación y experimentación consciente de la información recibida mediante los sentidos. La percepción implica un procesamiento ascendente y descendente. Y dado que los seres humanos disfrutan de las habilidades para oír, ver, oler, tocar y saborear, es la percepción que le permiten ser consciente de lo que sucede a su alrededor. El procesamiento de abajo hacia arriba toma como base que las percepciones se construyen a raíz de información recibida por los sentidos. Por otro lado, la forma en que se interpretan esas sensaciones está influenciada por los conocimientos disponibles, experiencias y pensamientos. (26)

El proceso de percepción consta de tres etapas: selección, organización e interpretación. La selección es la primera etapa en el proceso de percepción, durante el cual convertimos los estímulos ambientales en experiencia significativa. La segunda etapa del proceso de percepción es la organización. Después de seleccionar información del mundo externo, necesitamos organizarlo de alguna forma hallando ciertos patrones significativos. La tercera etapa de la percepción es la interpretación, que se refiere al proceso de atribuir significado a lo seleccionado estímulos. (27)

La percepción a menudo está influenciada o incluso sesgada por nuestras expectativas, experiencias, estados de ánimo y a veces normas culturales. Aquí es donde entra la mente, no solo el cerebro. Incluso somos capaces de engañarnos a nosotros mismos debido a nuestras expectativas. Nuestros ojos juegan un papel en la percepción de información en nuestro cerebro, pero en realidad, nuestra mente tiene más poder. Nuestro conjunto perceptivo son los factores psicológicos que determinan cómo percibimos el entorno. Por ejemplo, nuestra percepción puede verse influenciada por nuestro estado de ánimo. (28)

Según la OMS los dispositivos médicos prioritarios para su uso frente el COVID 19 son máscaras quirúrgicas, máscaras no quirúrgicas, guantes, gafas, protectores faciales, batas y máscaras N95. Dichos dispositivos deben contar con las especificaciones técnicas mínimas del producto para garantizar una buena calidad, seguridad y eficacia. (29)

La protección contra la exposición al SARS-CoV-2 incluye precauciones estándar y basadas en la transmisión. El EPP utilizado para prevenir la exposición incluye guantes, una bata, un respirador con una clasificación de N95 o superior, y un protector facial completo o gafas protectoras. Cuando los respiradores no están disponibles, las mascarillas son una alternativa aceptable, pero no reemplazan los respiradores. Los respiradores N95 desechables, deben estar certificados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) y los establecimientos de salud son los responsables de las pruebas de ajuste de los respiradores a sus empleados. El respirador debe usarse junto con un protector facial completo que protege la cara y el cuello. Estas recomendaciones se van actualizando, mejorando a medida que avanza la pandemia de Covid-19 y muchas veces cambian por prácticas mejores y más seguras eficacia. (30)

Originalmente, la nomenclatura y clasificación de los EPP se basaban en parámetros como la seguridad contra incendios, protección contra la radiación y los riesgos biológicos. Los sistemas de clasificación existentes para EPP han sido formulados por varias organizaciones, incluido NIOSH. En salud, la Asociación para el Avance de la Instrumentación Médica (AAMI), es la encargada de establecer los estándares a nivel internacional, para la ropa de protección que será utilizada en los establecimientos de salud. En general, los equipos de protección personal

deben tener características adecuadas a los usuarios para garantizar el cumplimiento, como: confort térmico (temperatura y humedad relativa) y transpirabilidad; mientras minimiza visibilidad reducida y problemas asociados con el uso prolongado como dolor de cuello, dolor de espalda y reacciones cutáneas adversas. (31)

El equipo de protección personal (EPP) está diseñado para la protección frente a sustancias nocivas como productos químicos o agentes infecciosos. En una situación de pandemia, también puede ayudar a prevenir la transmisión de infecciones entre el personal y los pacientes. El EPP es una medida dentro de la jerarquía de controles utilizados en el lugar de trabajo. El tipo de EPP que necesita dependerá de una evaluación de riesgos que debe incluir el entorno laboral y los procedimientos que realiza. El EPP consta de casco de seguridad, guantes, gafas protectoras, delantales, ropa quirúrgica, calzados estériles, y equipo de protección respiratoria. (32)

El Centro para la prevención y control de enfermedades de EE. UU (CDC) estableció las directivas para optimizar los suministros de equipos de protección personal (EPP) en entornos de atención médica. Basado en ello, diversos países de la región han establecido sus protocolos para la optimización en el uso de los EPP. Estas estrategias ofrecen una serie de opciones que utilizan el marco de la capacidad de aumento cuando los suministros de EPP se están agotando o no existen. Al utilizar estas estrategias, los centros de salud deben elaborar su inventario actual de EPP, la cadena de suministro y la tasa de utilización. Capacitar al personal de atención médica sobre el uso del EPP y hacer que demuestren su competencia para ponerse y quitarse cualquier conjunto de EPP que se utilice para desempeñar las responsabilidades laborales. Una vez que la disponibilidad del EPP vuelva a la normalidad, se deben reanudar de inmediato las prácticas convencionales del suministro. (33)

El EPP es solo una forma de proteger al personal en el trabajo. El lavado de manos, las medidas de distanciamiento social, la formación, las prácticas de limpieza en el lugar de trabajo, la ventilación, las vacunas y las evaluaciones de riesgos para la salud del personal también desempeñan un rol fundamental para prevenir y controlar las infecciones y en la gestión de la seguridad del personal y los pacientes.

El EPP protege solo a la persona que lo usa, mientras que las medidas que controlan el riesgo en la fuente pueden proteger a todos en el lugar de trabajo. Los niveles teóricos máximos de protección rara vez se alcanzan con el uso de EPP y el nivel real de protección es difícil de evaluar (debido a factores como un mal ajuste o no usarlo cuando sea necesario). La protección eficaz solo puede lograrse con equipos que estén correctamente instalados, mantenidos y utilizados correctamente en todo momento. (34)

El término motivación se origina del latín: motus que significa “movido” y motio que significa “movimiento”. La definición proviene fundamentalmente del área de la psicología y filosofía, la motivación representa las cosas que nos impulsan a realizar acciones y mantener firmeza para lograr objetivos. Otra forma de conceptualizar es la voluntad que nos estimula a realizar acciones para alcanzar metas. (35)

La motivación hace referencia a las razones que subyacen a la conducta caracterizados por la voluntad. La motivación intrínseca está animada por el disfrute, el interés o el placer personal, mientras que la motivación extrínseca está regida por contingencias de refuerzo. La motivación implica un conjunto de creencias, percepciones, valores, intereses y acciones estrechamente relacionados. La motivación dentro de los individuos tiende a variar entre áreas temáticas, y esta especificidad de dominio aumenta con edad. (36)

La motivación es un proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos para lograr los objetivos. La teoría de las necesidades de McClelland y Koestner sostiene que los individuos están motivados por tres impulsos básicos: logro (cuando el individuo quiere superarse y lo hace por medios propios), afiliación (los individuos necesitan amistades, cooperación, no compiten) y poder (relacionado con personas que influyen en otras, es decir generalmente los líderes, siempre compiten), los cuales logran afectar el nivel de responsabilidad que el individuo siente por sí misma y por los demás. (37)

Según Gredler, Broussard y Garrison, definen ampliamente la motivación como “el atributo que nos mueve a hacer o no hacer algo”, la motivación intrínseca es la motivación que, animados por el disfrute, el interés o el placer personal. Según Deci et al., observan que, "La motivación intrínseca energiza y brinda soporte a las

actividades a través de las satisfacciones espontáneas inherentes a la acción volitiva efectiva. Se expresa en comportamientos respecto al juego, la exploración y el desafío, buscando lo que la gente suele hacer para obtener recompensas externas”. Los investigadores a menudo contrastan intrínsecamente motivación con motivación extrínseca, que es la motivación gobernada por el refuerzo. (38)

Las teorías motivacionales están divididas dependiendo del objeto de estudio en teorías de contenido y de proceso. Las primeras son desarrolladas desde la perspectiva temporal. Es decir, estudian los factores o elementos que motivan a las personas para lograr sus objetivos. En tanto, las teorías de proceso tratan de profundizar en el proceso de pensamiento de por el que las personas se motivan. Para el presente estudio de investigación desarrollaremos las teorías de contenido, debido a que son adecuadas para abordar el tema motivación en el ámbito laboral entre ellas están la teoría necesidades de Maslow, teoría de Herzberg, teoría de McClelland. Abraham Maslow, pionero en los estudios sobre motivación, la personalidad y el desarrollo humano, en el año 1943 propone el sustento teórico sobre la Motivación Humana, la cual se basa en las ciencias sociales y es muy útil en el campo de la psicología, además es la base para el desarrollo de la gestión organizacional. La teoría de Abraham Maslow expone una pirámide jerárquica de necesidades y factores motivacionales en las personas, dichas jerarquías se perfilan en base a cinco categorías de necesidades teniendo un orden ascendente por su estructura piramidal. Según esta teoría, la motivación es la fuerza de todo individuo de satisfacer sus necesidades, a medida que las personas satisfacen sus necesidades van surgiendo otras, es decir, cuando la persona se siente “satisfecha” con una necesidad en ese momento surge otra. (39)

Frederick Herzberg, psicólogo de profesión, representa una de las personalidades más influyentes en la psicología organizacional. Su teoría es una de las más utilizadas en cuanto a la motivación laboral, el autor plantea que existen dos tipos de necesidades: motivadoras e higiénicas. Su postulado teórico se basa en un equilibrio necesario entre los factores motivadores (cuando los jefes dan valores al trabajador: reconocimientos, logros, entre otros), e higiénicos: (condiciones físicas y ambientales en que se desarrollan las labores, salario, seguridad entre otras), los cuales son dependientes. Una mala higiene laboral (clima laboral desfavorable) generará insatisfacción en el trabajador. (40)

En términos de significado, la teoría de Maslow se basa en el concepto de las necesidades humanas y de la satisfacción de estas, mientras que la teoría de Herzberg toma como base la utilización de motivadores que incluyen logros, reconocimientos y oportunidades de crecimiento. Maslow define la existencia de una jerarquía de las necesidades humanas (según prioridad). Identificó cinco conjuntos de necesidades y su satisfacción en la motivación de los trabajadores (**necesidades fisiológicas**: alimentos, vivienda, **necesidades de seguridad**: sentirse protegido, tener un trabajo, **necesidades de vinculación y afectivas**: amigos, afecto, interacción, **necesidades de autoestima**: necesidad de estimación por parte de otros, consideración, **necesidades de autoactualización**: potencial propio), en cambio, Herzberg se refiere a los factores de higiene y los factores de motivación en su teoría. Los factores de higiene son insatisfactorios mientras que los factores motivadores motivan al subordinado. (no se da una disposición jerárquica de la necesidad). En la presente investigación ambas teorías, son el sustento para el desarrollo del instrumento y explicación de la motivación laboral en la muestra de estudio. (41)

El cuestionario de Marshall Sashkin (MbM) permite medir las motivaciones internas. Su base fundamental está en el modelo teórico propuesto por A. Maslow, el cual propuso 5 categorías de motivación. El Cuestionario MbM no realiza una medición de las necesidades fisiológicas, debido a que se asume que una persona que complete este cuestionario tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas. El instrumento mencionado anteriormente representa una serie de frases que pueden o no representar lo que las personas opinan respecto a su trabajo y entorno laboral. Las personas tienen que decidir en qué medida las frases representan su opinión, punto de vista y sus sentimientos hacia el trabajo. El cuestionario se diseñó para tener una aproximación a la vida laboral de las personas. (42)

El cuestionario MbM consta de 4 dimensiones: **Necesidades de protección y seguridad**, las cuales se focalizan en la seguridad económica e individual, además permiten mejorar el nivel de vida. La protección **Necesidades sociales y de pertenencia**; vinculadas a la integración con los demás, formar parte de un grupo, tener amistades e interactuar en sentido positivo con las personas. **Necesidades**

de autoestima; hacen referencia a la necesidad de sentirse valioso, y tener respeto por uno mismo. **Necesidades de autorrealización;** hacen referencia a las aspiraciones de las personas para desarrollar su potencial “llegar a ser lo que uno puede ser”. Su base fundamental está en el modelo teórico propuesto por A. Maslow. (43)

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

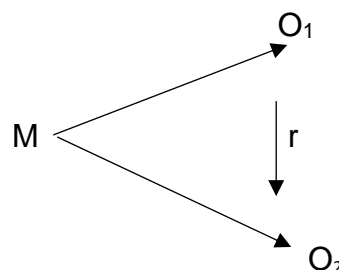
3.1.1 Tipo de investigación

El presente tipo de investigación es básica. Conocida también como pura, teórica o dogmática, destaca porque tiene una base teórica y perdura en ella. Es importante la investigación básica porque tiene como propósito dar origen a nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementa el saber científico. (44)

El diseño de esta investigación es no experimental, debido a que se realizó sin manipular deliberadamente la variable. El enfoque será cuantitativo. La investigación cuantitativa hace uso de la estadística para la medición de las variables de investigación y la comprobación de hipótesis planteadas. El nivel de investigación es correlacional. La investigación correlacional porque se buscó determinar la relación entre variables, a través del uso de la estadística inferencial. (45)

Es prospectiva. El término estudio prospectivo se refiere a un diseño de estudio donde se documenta en un período de tiempo anterior al inicio de la investigación. En cuanto al recojo de datos, es transversal, porque se recolectarán los datos en un solo punto del tiempo. (46)

El esquema de esta investigación es el siguiente y explica el proceso que seguirán las variables según el diseño seleccionado:



Donde:

M = Enfermeras del Área de atención Covid-19 que laboran en un Hospital Nacional en Lima 2021

O₁ = Variable 1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal.

O₂ = Variable 2: Motivación Laboral.

r = Relación de variables de estudio.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable N°1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal

Conjunto donde se encuentran procesos cognitivos de la conciencia que nos ayudara a captar lo percibido e interpretarlo para una elaboración de juicios respecto al suministro de equipos de protección personal frente al COVID- 19. (47)

Variable N°2: Motivación Laboral

Estímulo que recibe el individuo que lo orientan a desempeñarse de mejor o peor forma en su centro laboral, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente tienen que ser siempre de su centro de labores, sino que también pueden ser de su entorno familiar o amical. (32)

Son, 4 dimensiones de la variable Motivación Laboral:

Necesidades de protección y seguridad, las cuales se focalizan en la seguridad económica e individual, además permiten mejorar el nivel de vida.

Necesidades sociales y de pertenencia; vinculadas a la integración con los demás, formar parte de un grupo, tener amistades e interactuar en sentido positivo con las personas.

Necesidades de autoestima; hacen referencia a la necesidad de sentirse valioso, y tener respeto por uno mismo.

Necesidades de autorrealización; hacen referencia a las aspiraciones de las personas para desarrollar su potencial “llegar a ser lo que uno puede ser”. Su base fundamental está en el modelo teórico propuesto por A. Maslow. (43)

3.3 Población, Muestra y Muestreo

La población de estudio estuvo integrada por el personal de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19 que laboran en un Hospital Nacional en Lima- 2021. Según la oficina de recursos humanos, actualmente se cuenta con 65 enfermeras en dichas áreas de trabajo.

MUESTRA:

En la presente investigación se trabajó con la población total que cumpla los criterios de selección propuestos muestra censal. (48) Siendo la muestra de la

población conformada por 65 enfermeras, de las áreas de atención a Covid -19.

MUESTREO:

La técnica de muestreo que se usó fue no probabilística por conveniencia (49).

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 TÉCNICA: Encuesta

La encuesta aplicada a un grupo de participantes, obtiene información primordial para todo investigador. Este realiza luego, el análisis respectivo, de acuerdo al tema que se aborda en dicho estudio enfocado a los objetivos.

3.4.2 INSTRUMENTO: Aplicación de cuestionarios

En este estudio se usó la encuesta, usándose como instrumento cuestionarios basado en revisión de estudios de investigación, aplicada a una población determinada, permitió obtener datos útiles para la investigación, por medio de respuestas politómicas que se mencionan, detallan y de acuerdo a las variables utilizadas en el presente estudio.

Variable N°1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal.

Instrumento: Cuestionario elaborado sobre: Percepción del Uso de EPP, se tuvo como referencia la revisión de estudios de investigación

Autora: Elaborado por Monica Cedelinda Oblitas Chicoma.

Lugar: Hospital Nacional en Lima.

Objetivo: Recolectar información sobre la variable "Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal".

Administrado a: Enfermeras de las áreas de atención a Covid -19 que laboran en un Hospital Nacional en Lima.

Dimensiones: Consta de 3 dimensiones: Prevención

Protección

Manejo de EPP

Validez: Validez de contenido

Confiabilidad: Consistencia interna (Alfa de Cronbach.)

Ítems: 1-23

Contenido: Tipo de Escala Cualitativa Ordinal. Constituido por 3 partes, contiene 23 ítems, se mide con respuestas politómicas: SIEMPRE, CASI SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

Niveles y rangos: Malo (23-46)

Regular (47-69)

Bueno (70-92)

Tiempo: 15 minutos

Variable N°2: Motivación Laboral

Instrumento: Cuestionario elaborado sobre: Motivación Laboral.

Autores: Elaborado de Marshall Sashkin, 1996.

Adaptado por: Monica Cedelinda Oblitas Chicoma.

Lugar: Hospital Nacional en Lima.

Objetivo: Recolectar información sobre la variable "Motivación Laboral".

Administrado a: Personal de enfermeras que laboran en un Hospital Nacional en Lima en de las áreas de atención a Covid -19.

Dimensiones: Consta de 4 dimensiones: Necesidades de protección y seguridad
Necesidades sociales y de pertenencia
Necesidades de autoestima
Necesidades de autorrealización

Validez: Validez de contenido.

Confiabilidad: Consistencia interna (Alfa de Cronbach).

Ítems: 1-20.

Contenido: Tipo de Escala Cualitativa Ordinal. Comprende 5 partes, 20 ítems con respuestas politómicas: TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO, DE ACUERDO, TOTALMENTE DE ACUERDO.

Niveles y Rangos:

Muy bajo: (20-36)

Bajo: (37-52)

Moderado: (53-68)

Alto: (69-84)

Muy Alto: (85-100)

Tiempo: 15 minutos.

3.4.3 Validez y confiabilidad:

En esta investigación se realizó la validez de contenido a través de Juicio de expertos de acuerdo a ciertos criterios, siendo el resultado final: APLICABLE.

TABLA 1: Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de la variable 1 de Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal:

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Sí	Sí	Sí
Dra. Yolanda Huayta Franco	Sí	Sí	Sí
Mg. Juan Artica Martínez	Sí	Sí	Sí

TABLA 2: Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de la variable 2 de Motivación Laboral:

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Sí	Sí	Sí
Dra. Yolanda Huayta Franco	Sí	Sí	Sí
Mg. Juan Artica Martínez	Sí	Sí	Sí

Análisis de Fiabilidad:

TABLA 3: Fiabilidad de la Variable 1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	23

INTERPRETACIÓN: Se utilizo Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad del instrumento. Los datos obtenidos tienen un valor de 0.895, por lo tanto, el cuestionario de la variable Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal con 23 Ítems tiene alta confiabilidad. (ver anexo 12)

TABLA 4: Fiabilidad de la Variable: Motivación Laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,800	20

INTERPRETACIÓN: Se utilizo alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad del instrumento. los datos obtenidos tienen un valor 0,800 por lo que el cuestionario de la variable Motivación Laboral con 20 Ítems tiene fuerte Confiabilidad. (ver anexo 12)

3.5 Procedimientos

Se solicitó a la Universidad Cesar Vallejo una carta de presentación para posteriormente presentarla al Hospital Nacional donde se realizó la investigación. Luego de la autorización: Primero se utilizó 2 instrumentos (Cuestionarios) que fue sometidos a procesos de validación de contenido a través de juicios de expertos y la confiabilidad mediante una prueba piloto en la cual se seleccionó una muestra similar a la general (10%), y se midió la correlación de los ítems a través del Alfa de Cronbach.(50)

Los procedimientos para recolección de datos se iniciaron con la solicitud del permiso respectivo al Hospital Nacional de Lima, dicho documento fue visado previamente por la Universidad César Vallejo. Una vez aceptado los permisos respectivos, se procedió a coordinar con la jefatura de enfermería de las áreas de atención COVID 19, luego se aplicó el instrumento, según cronograma establecido previamente. La aplicación de los cuestionarios tuvo una duración aproximada de 30 minutos, se usó para ello formularios virtuales de Google y entrevistas presenciales.

3.6 Métodos de análisis datos

El análisis se inició con la creación de una matriz de base de datos, en el programa SPSS versión 26, en el cual se verificó el correcto llenado de los cuestionarios a utilizar. Una vez que se obtuvo la base de datos, se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo de las variables. Los cuales proporcionaron datos sencillos y las medidas de tendencia central respecto a la muestra de estudio. Finalmente, se realizó el análisis inferencial de los datos, el cual permitió la comprobación de las hipótesis de estudio. La estadística inferencial permitió la estimación de parámetros. Esto significó tomar una estadística de los datos de la muestra y se usó para predecir sobre un parámetro de población. La prueba estadística que se usó en la investigación fue la Correlación de Pearson, basado en la naturaleza, escala de las variables de estudio y la prueba de normalidad. (51)

3.7 Aspectos éticos

Según las particularidades del presente estudio se reconoce que el accionar humano son primordiales para promover comportamientos deseables, por ello se

respetaron los aspectos éticos a considerar de acuerdo al código de ética de la Universidad Cesar Vallejo. Se solicitó el consentimiento informado, de manera voluntaria a todas las personas que tuvieron la intención de participar en esta investigación, luego de haber comprendido la información brindada, el cual podrá ser revocado según circunstancias.

Existen principios éticos que deben ser tomados en cuenta durante la realización de investigaciones de tesis de grado. Estos principios ponen énfasis en la necesidad de realizar el bien (beneficencia) y no hacer daño (maleficencia), autonomía y justicia. (52)

La autonomía obliga a los profesionales a permitir a sus participantes la libertad de tomar sus propias decisiones después de haber sido informados de los posibles costos y beneficios de la investigación. (53)

El principio de Beneficencia busca un equilibrio adecuado, el daño probable y la probabilidad de un mayor bienestar resultante de la investigación. Se debe realizar el análisis diligente de cómo se minimizan los daños y los beneficios son maximizados, planificación preventiva para mitigar cualquier daño realizado, y la implementación de estas evaluaciones en la metodología de investigación.(54)

La no maleficencia es una práctica en la que los profesionales deben abstenerse de proporcionar medidas ineficaces o actuar con mala voluntad hacia los pacientes o participantes de la investigación(55).

El principio de justicia, cada individuo debe tener la misma consideración sobre cómo ser tratados, y los beneficios de la investigación deben ser distribuidos de forma equitativa de acuerdo con las necesidades personales, el esfuerzo, la contribución social y el mérito.(56)

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos:

4.1.1 Resultados de la variable 1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal

Tabla 5

	N	%
MALO	8	12,3%
REGULAR	42	64,6%
BUENO	15	23,1%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal

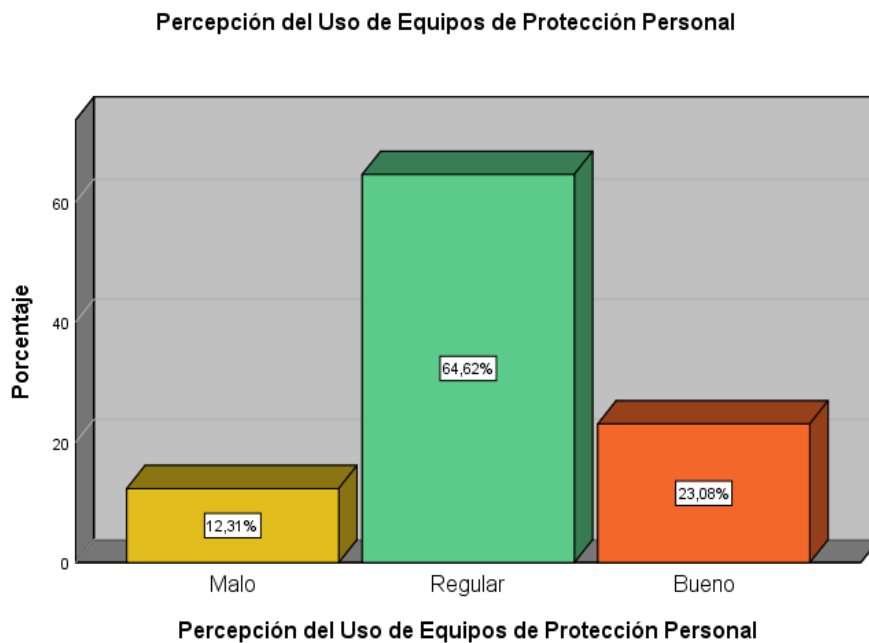


Figura 1: Gráficas de la primera variable como frecuencia.

INTERPRETACIÓN: La figura 1 da a conocer que el 12,3% de enfermeras que labora en áreas de atención a Covid -19, tiene un nivel malo de percepción del uso de equipos de protección personal, el 64,6% es regular y el 23,1% mostraron un nivel bueno.

4.1.2 Resultados de la dimensión 1: Prevención

Tabla 6

	N	%
MALO	7	10,8%
REGULAR	43	66,2%
BUENO	15	23,1%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal

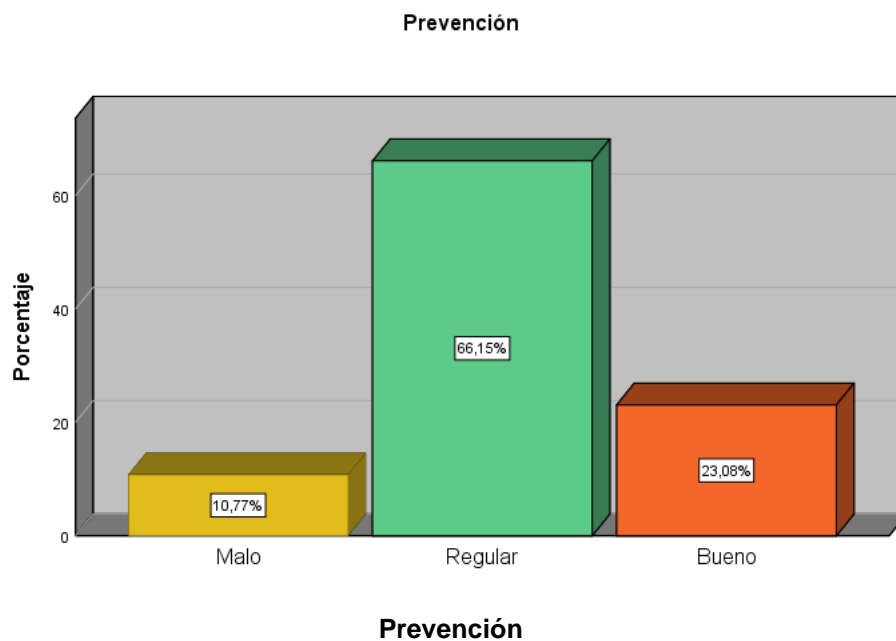


Figura 2: Gráficas de la primera dimensión como frecuencia

INTERPRETACIÓN: La figura 2 muestra que en el 10,8% de enfermeras que trabaja en las áreas de atención a Covid -19, el nivel de percepción del uso de equipos de protección personal, en la dimensión de prevención es malo, en el 66,2 % el nivel es regular y el 23,1% presentaron un nivel bueno.

4.1.3 Resultados de la dimensión 2: Protección.

Tabla 7

	N	%
MALO	11	16,9%
REGULAR	34	52,3%
BUENO	20	30,8%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal

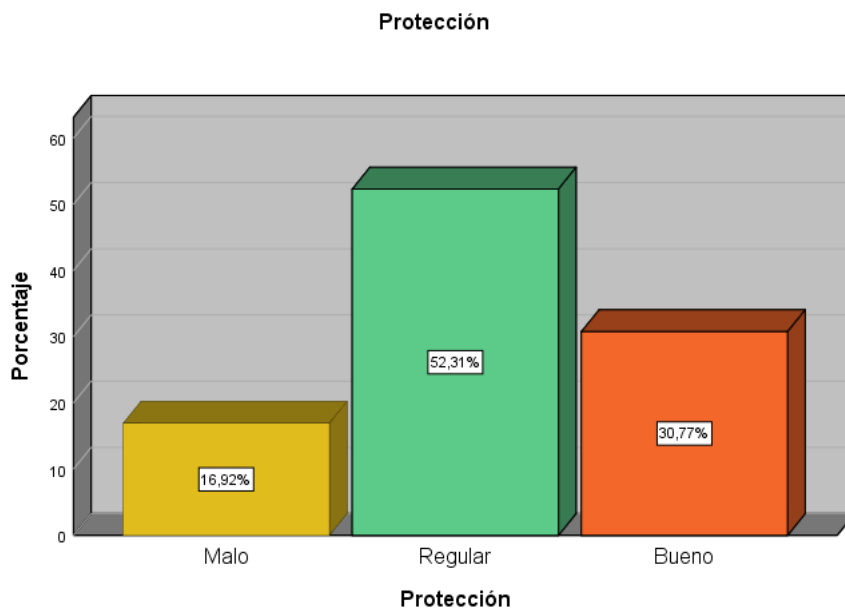


Figura 3: Gráficas de la segunda dimensión como frecuencia

INTERPRETACIÓN: En la tabla 7 y figura 3 se puede apreciar que el 16,9% de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en cuanto a percepción del uso de equipos de protección personal en la segunda dimensión su nivel es malo, en el 52,3% el nivel es regular y 30,8% presentaron un nivel alto.

4.1.4 Resultados de la dimensión 3: Manejo de Equipos de protección personal

Tabla 8

	N	%
MALO	14	21,5%
REGULAR	32	49,3%
BUENO	19	29,2%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal.

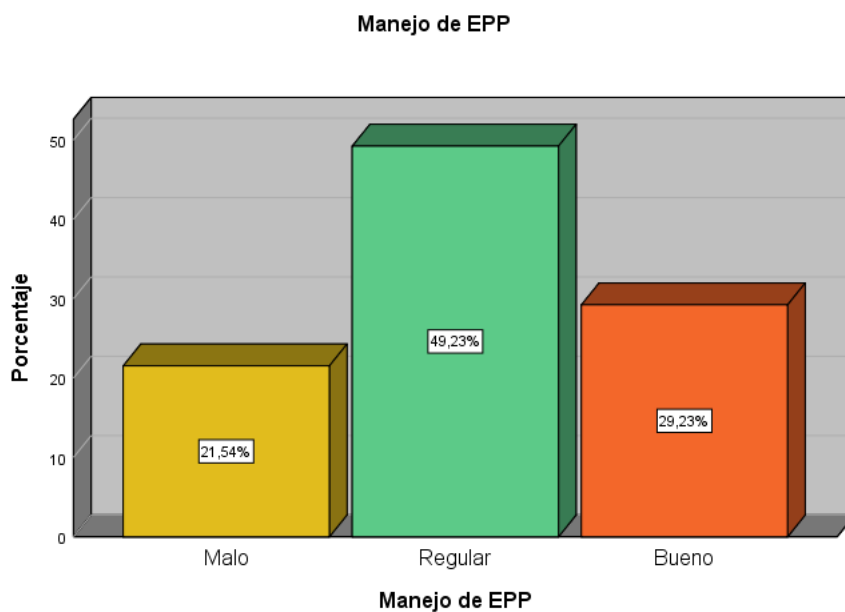


Figura 4: Gráficas de la tercera dimensión como frecuencia

INTERPRETACIÓN: En la figura 4 se puede observar que el 21,5% de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en cuanto a percepción del uso de equipos de protección personal en manejo de EPP, su nivel es malo, el 49,2% el nivel es regular y el 29,2% presentaron nivel alto.

4.1.5 Resultados de la variable 2: Motivación Laboral.

Tabla 9

	N	%
BAJO	3	4,6%
MODERADO	19	29,2%
ALTO	40	61,2%
MUY ALTO	3	4,6%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Motivación Laboral.

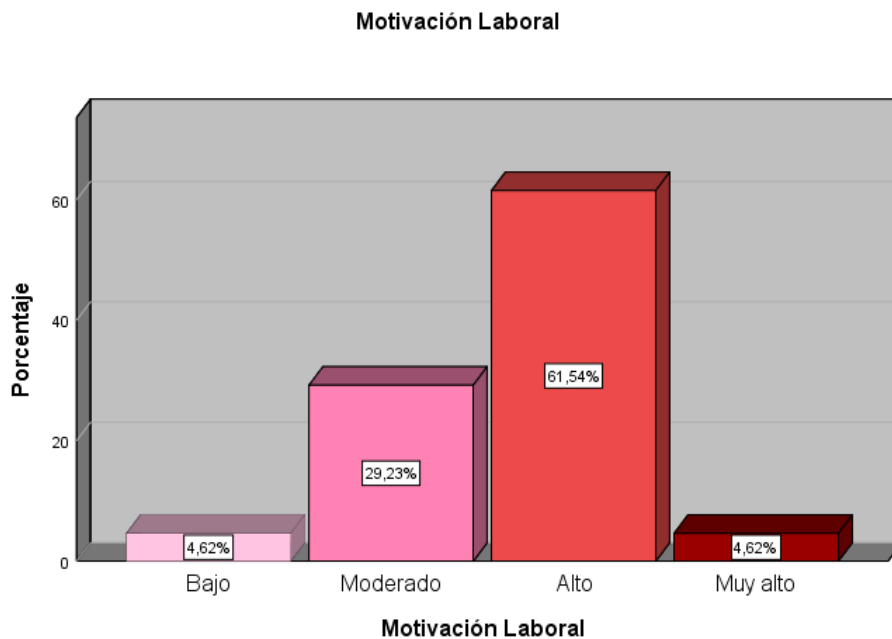


Figura 5: Gráficas de la segunda variable como frecuencia

INTERPRETACIÓN: En la figura 5 se puede ver que el 4,6% del personal de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en cuanto a motivación laboral el nivel es bajo, el % 29,2% presentaron nivel moderado, 61,5%. un nivel alto y 4,6% muestran nivel muy alto.

4.1.6 Resultados dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad

Tabla 10

	N	%
MUY BAJO	1	1,5%
BAJO	2	3,1%
MODERADO	24	36,9%
ALTO	29	44,6%
MUY ALTO	9	13,8%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Motivación Laboral.

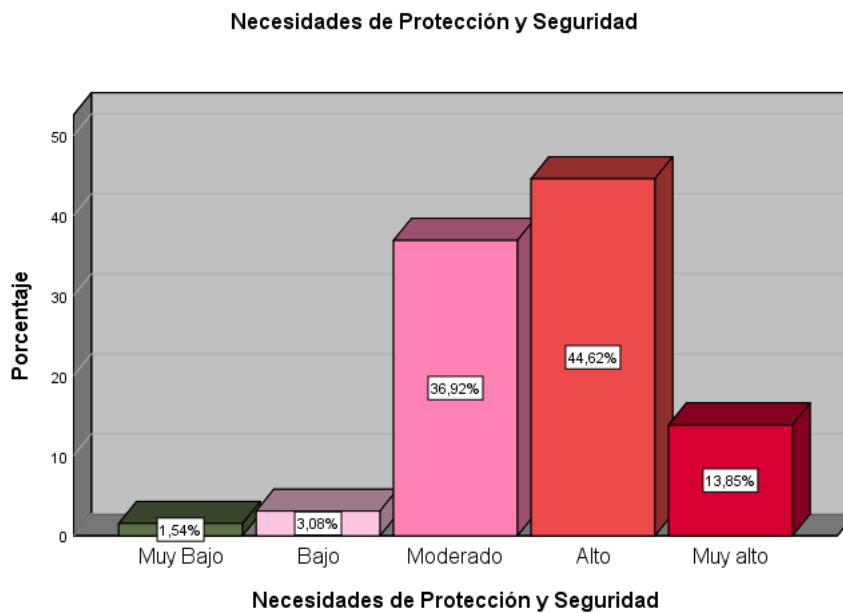


Figura 6: Gráficas de la dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad

INTERPRETACIÓN: En la figura 6 muestra que el 1,5% del personal de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en lo que se refiere a motivación laboral, dimensión protección y seguridad, el nivel es muy bajo, el 3,1% presento nivel bajo, el 36,9% nivel moderado, el 44,6% un nivel alto y finalmente el 13,8% nivel muy alto.

4.1.7 Resultados dimensión 2: Necesidades sociales y de pertenencia

Tabla 11

	N	%
BAJO	7	10,8%
MODERADO	35	53,8
ALTO	21	32,3%
MUY ALTO	2	3,1%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Motivación Laboral.

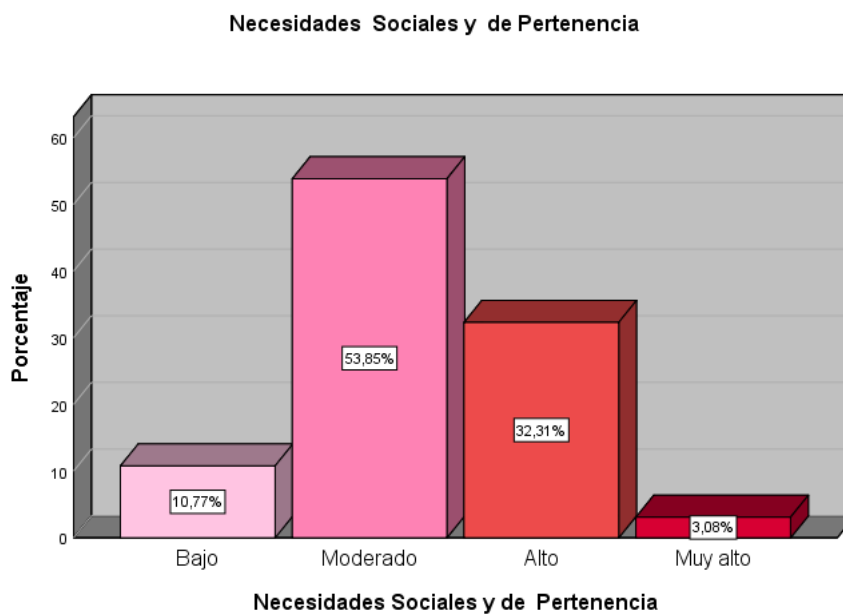


Figura 7: Gráficas de la dimensión 2: como frecuencia

INTERPRETACIÓN: En la figura 7 se muestra que el 10,8% del personal de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en lo que se refiere a motivación laboral, dimensión sociales y pertenencia, el nivel es bajo, el 53,8% presento nivel moderado, el 32,3% nivel alto y el 3,1% nivel muy alto.

4.1.8 Resultados dimensión 3: Necesidades de autoestima

Tabla 12

	N	%
BAJO	7	10,8%
MODERADO	16	24,6%
ALTO	36	55,4%
MUY ALTO	6	9,2%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Motivación Laboral

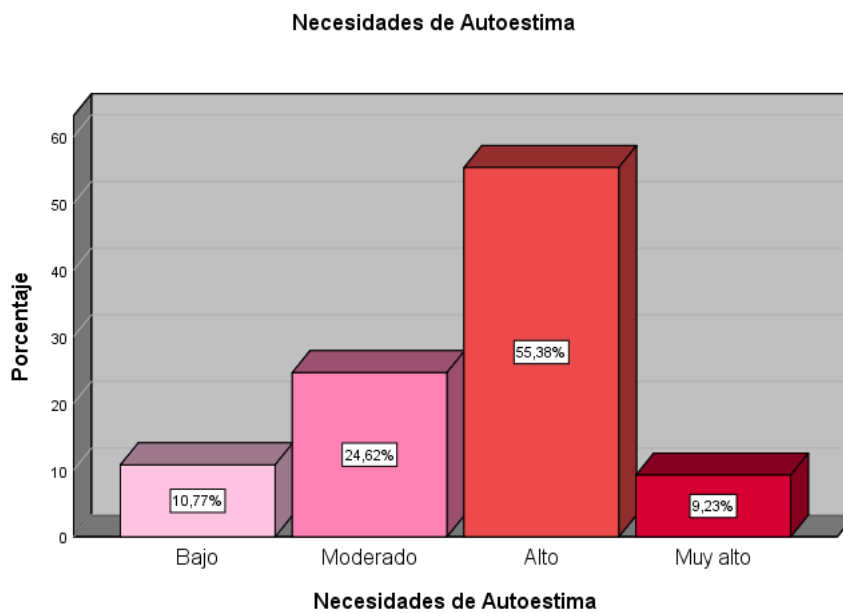


Figura 8: Gráficas de la dimensión 3 como frecuencia

INTERPRETACIÓN: En la figura 8 se muestra que el 10,8% del personal de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en lo que se refiere a motivación laboral, dimensión autoestima, el nivel es bajo, el 24,6% presentó nivel moderado, el 55,4% nivel alto y el 9,2% presentaron un nivel muy alto.

4.1.9 Resultados dimensión 4: Necesidades de autorrealización.

Tabla 13

	N	%
BAJO	7	10,8%
MODERADO	23	35,4%
ALTO	30	46,2%
MUY ALTO	5	7,7%
TOTAL	65	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Motivación Laboral

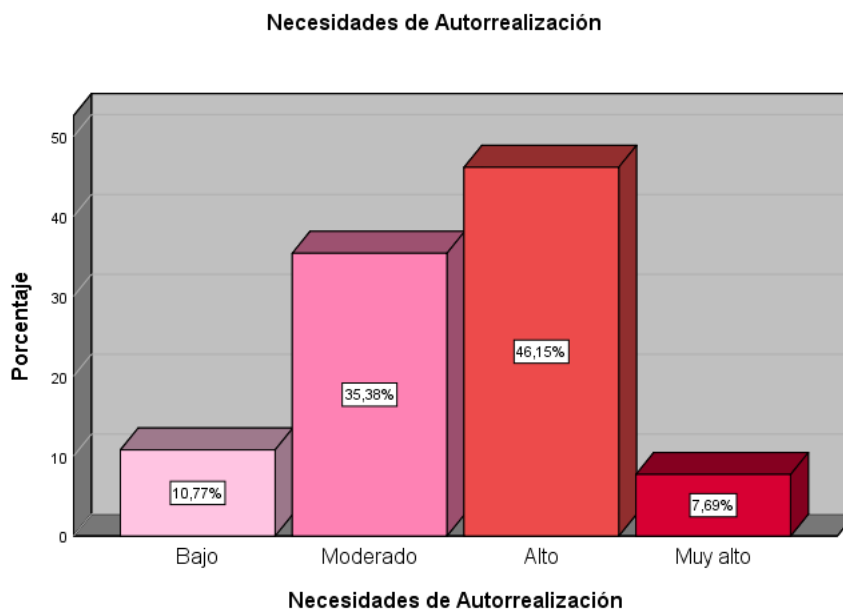


Figura 9: Gráficas de la dimensión 4 como frecuencia

INTERPRETACIÓN: En la figura 9 se puede ver que el 10,8 del personal de enfermeras de las áreas de atención a Covid -19, en lo que se refiere a motivación laboral, dimensión autorrealización, el nivel es bajo, el 35,4% presento nivel moderado, el 46,2% nivel alto y el 7,7% nivel muy alto.

4.2 Tablas cruzadas de las variables de estudio

Tabla 14

Tabla cruzada para la variable 1: Percepción del uso de equipos de protección personal. y la variable 2: Motivación Laboral

Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal		Motivación Laboral				Total
		Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Malo	Recuento	1	4	3	0	8
	% del total	1,5%	6,2%	4,6%	0,0%	12,3%
Regular	Recuento	2	12	27	1	42
	% del total	3,1%	18,5%	41,5%	1,5%	64,6%
Bueno	Recuento	0	3	10	2	15
	% del total	0,0%	4,6%	15,4%	3,1%	23,1%
Total	Recuento	3	19	40	3	65
	% del total	4,6%	29,2%	61,5%	4,6%	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación Laboral

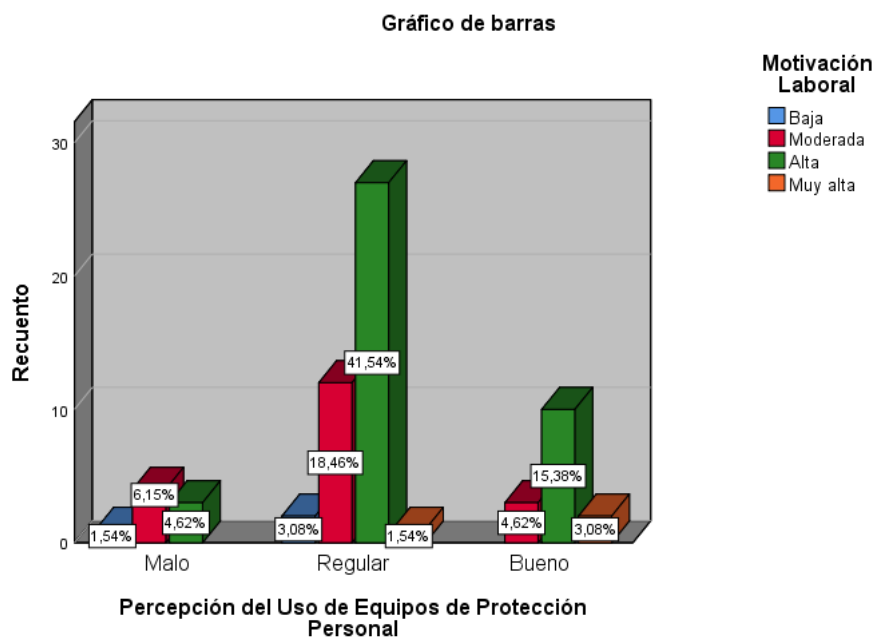


Figura 10: Gráficas de frecuencia de la variable 1 Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y variable 2 Motivación Laboral.

INTERPRETACIÓN: En relación al resultado presentado en la tabla 14, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) según la motivación laboral percibida por las enfermeras, tiene un comportamiento de asociación positiva, puesto que al nivel malo en la percepción del uso de EPP corresponde un nivel bajo en la motivación laboral representado por un 1.5% del total de casos; La relación en el nivel regular de la percepción del uso de EPP y nivel alto y muy alto (mayor concentración de datos) de la motivación laboral representa un 43% (41,5% + 1,5%) también pueden ser considerados como una respuesta positiva en la relación de las variables generales, mientras que en el nivel bueno de la percepción del uso de EPP corresponde a un nivel alto y muy alto en la motivación laboral que representa un 18.5% (15,4%+3,1%).

Tabla 15

Tabla cruzada para la variable Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 1, Necesidades de Protección y Seguridad de la variable 2.

Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal		Necesidad de Protección y Seguridad					Total
		Muy Baja	Baja	Moderada	Alta	Muy Alta	
Malo	Recuento	1	1	3	2	1	8
	% del total	1,5%	1,5%	4,6%	3,1%	1,5%	12,3%
Regular	Recuento	0	1	16	21	4	42
	% del total	0,0%	1,5%	24,6%	32,3%	6,2%	64,6%
Bueno	Recuento	0	0	5	6	4	15
	% del total	0,0%	0,0%	7,7%	9,2%	6,2%	23,1%
Total	Recuento	1	2	24	29	9	65
	% del total	1,5%	3,1%	36,9%	44,6%	13,8%	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 1 Necesidades de protección y Seguridad la variable 2.

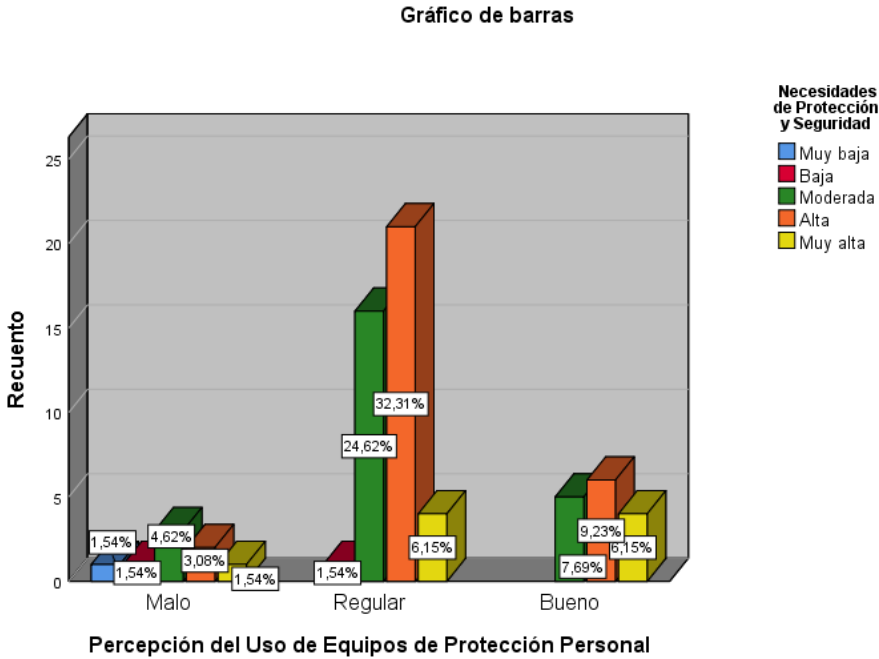


Figura 11: Gráficas de frecuencia de la variable 1 Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 1 Necesidades de Protección y Seguridad de la variable 2.

INTERPRETACIÓN: En relación al resultado presentado en la tabla 15, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) y la necesidad de protección y seguridad percibida por las enfermeras en su centro de labores, tiene un comportamiento de asociación positiva, puesto que en el nivel malo para la percepción del uso de EPP corresponde con el nivel muy bajo y bajo de la dimensión de la necesidad de protección y seguridad por un 3% (1,5%+1,5%), del total de casos; mientras que la mayor concentración de los datos se encuentra en el nivel regular y bueno para la percepción de uso de EPP corresponde al nivel alto y muy alto, en la dimensión protección y seguridad percibida por el personal representado por un 53.9% (32.3%+6.2%+9.2%+6.2%).

Tabla 16

Tabla cruzada para la variable Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 2, Necesidades Sociales y de Pertenencia de la variable 2.

Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal		Necesidad Sociales y de Pertenencia				
		Baja	Moderada	Alta	Muy Alta	Total
Malo	Recuento	4	2	2	0	8
	% del total	6,2%	3,1%	3,1%	0,0%	12,3%
Regular	Recuento	3	2	14	1	42
	% del total	4,6%	36,9%	21,5%	1,5%	64,6%
Bueno	Recuento	0	9	5	1	15
	% del total	0,0%	13,8%	7,7%	1,5%	23,1%
Total	Recuento	7	35	21	2	65
	% del total	10,8%	53,8%	32,3%	3,1%	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 2 Necesidades Sociales y de Pertenencia de la variable 2.

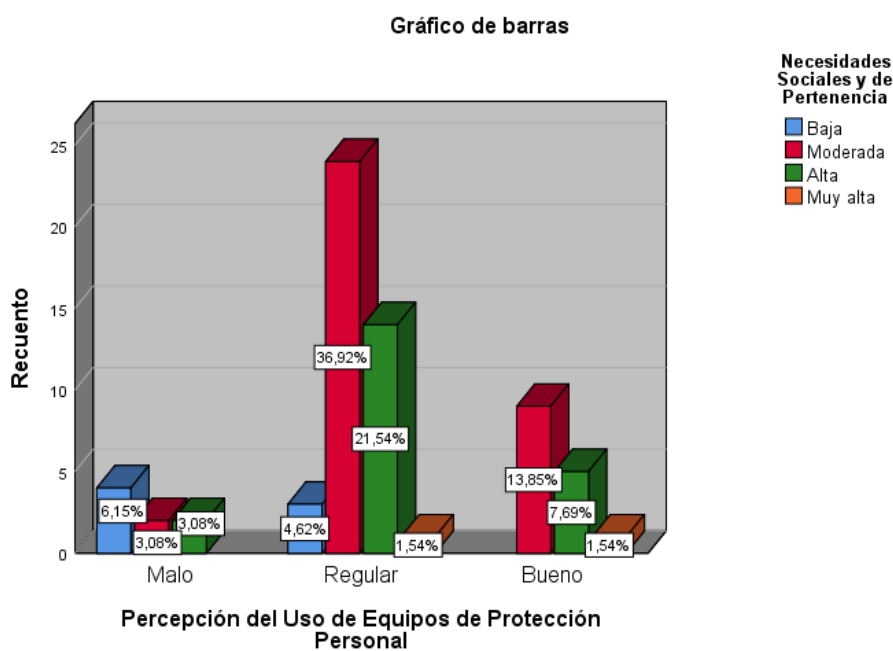


Figura 12: Gráficas de frecuencia de la variable 1 Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 2, Necesidades Sociales y de Pertenencia de la variable 2.

INTERPRETACIÓN: En relación al resultado presentado en la tabla 16, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) según la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia, en las enfermeras en su centro de labores, también tiende a tener un comportamiento de asociación positiva, dado que se observa que la menor concentración de los datos se encuentra en el nivel malo para la percepción del uso de EPP, el que se relaciona con el nivel bajo de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia, lo cual representa un 6.2% del total de casos; mientras que la mayor concentración de los datos se encuentra en el nivel regular y bueno para la percepción de uso de EPP y corresponde a los niveles alto y muy alto de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia representado por un 32.2% (21.5%+1.5%+7.7%+1.5%).

Tabla 17

Tabla cruzada para la variable Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 3, Necesidades de Autoestima de la variable 2.

Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal		Necesidad de Autoestima				Total
		Baja	Moderada	Alta	Muy Alta	
Malo	Recuento	1	6	1	0	8
	% del total	1,5%	9,2%	1,5%	0,0%	12,3%
Regular	Recuento	5	8	26	3	42
	% del total	7,7%	12,3%	40,0%	4,6%	64,6%
Bueno	Recuento	1	2	9	3	15
	% del total	1,5%	3,1%	13,8%	4,6%	23,1%

Total	Recuento	7	16	36	6	65
	% del total	10,8%	24,6%	55,4%	9,2%	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 3 Necesidades de Autoestima de la variable 2.

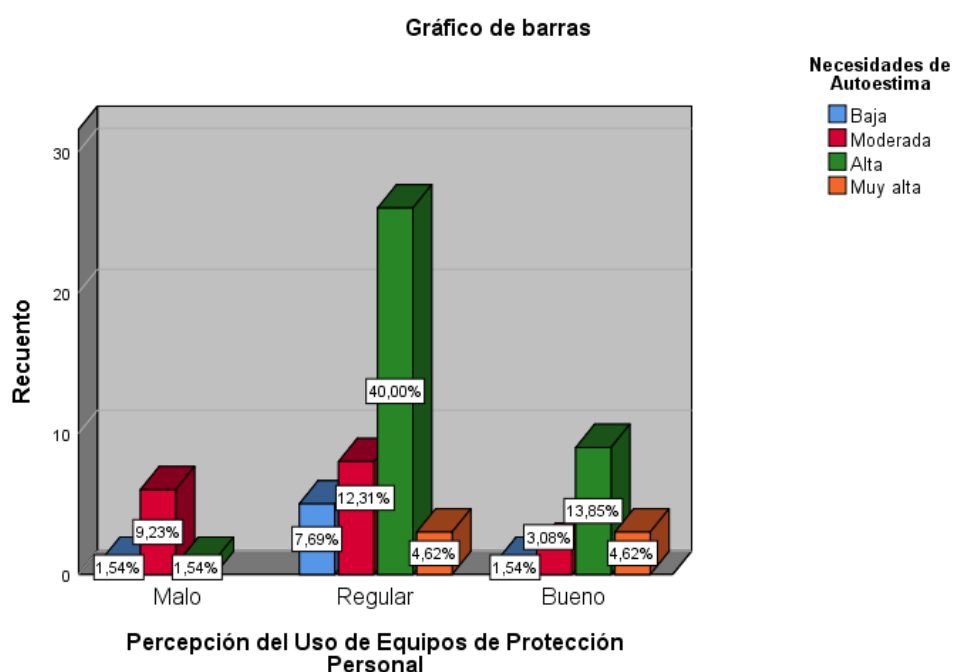


Figura 13: Gráficas de frecuencia de la variable 1 Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 3, Necesidades de Autoestima de la variable 2.

INTERPRETACIÓN: En relación al resultado presentado en la tabla 17, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) según la necesidad de autoestima, en las enfermeras en su centro de labores, también tiende a tener un comportamiento de asociación positiva, dado que se observa que la menor concentración de los datos se encuentra en el nivel malo de la percepción del uso de EPP corresponde con el nivel bajo de la necesidad de autoestima lo cual está representado por un 1.5% del total de casos; mientras que la mayor concentración de los datos se encuentra en los niveles de regular y bueno para la percepción de uso de EPP que

corresponde a los mayores niveles alto y muy alto de la necesidad de autoestima representado por un 63% (40%+4.6%+13.8%+4.6%).

Tabla 18

Tabla cruzada para la variable Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 4, Necesidades de la Autorrealización de la variable 2.

		Necesidad de Autorrealización				Total
		Baja	Moderada	Alta	Muy Alta	
Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal						
Malo	Recuento	1	5	2	0	8
	% del total	1,5%	7,7%	3,1%	0,0%	12,3%
Regular	Recuento	6	13	22	1	42
	% del total	9,2%	20,0%	33,8%	1,5%	64,6%
Bueno	Recuento	0	5	6	4	15
	% del total	0,0%	7,7%	9,2%	6,2%	23,1%
Total	Recuento	7	23	30	5	65
	% del total	10,8%	35,4%	46,2%	7,7%	100%

Fuente: Elaboración propia – Cuestionario Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 4 Necesidades de Autorrealización de la variable 2.

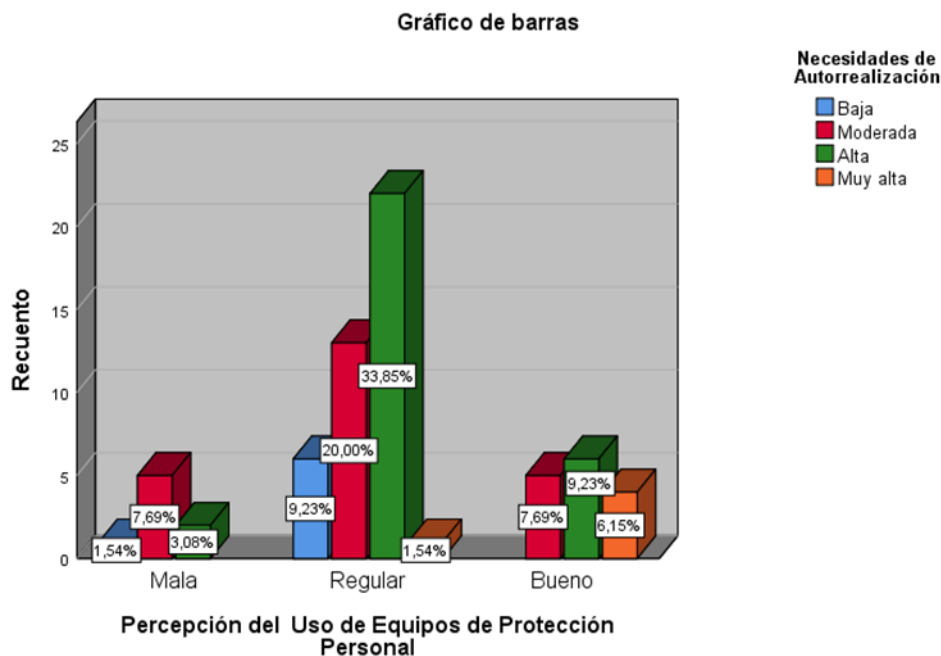


Figura 14: Gráficas de frecuencia de la variable 1 Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 4, Necesidades de Autorrealización de la variable 2.

INTERPRETACIÓN: En relación al resultado presentado en la tabla 18, se puede identificar que la distribución de los datos para la percepción del uso de equipos de protección personal (EPP) en relación a la necesidad de autorrealización, en el personal de enfermeras, también tiende a tener un comportamiento de asociación positiva, dado que se observa que la menor concentración de los datos se encuentra en el nivel malo de la percepción del uso de EPP que corresponde con el niveles bajo de la necesidad de autorrealización lo cual está representado por un 1.5% del total de casos; mientras que la mayor concentración de los datos se encuentra en los niveles de regular y bueno para la precepción de uso de EPP que corresponde a los mayores niveles alto y muy de la dimensión necesidad de autorrealización, representado por un 50.7% ($33.8\%+1.5\%+9.2\%+6.2\%$).

4.3 Prueba de Normalidad.

Se procedió a realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para poder encontrar la técnica estadística que se utilizara para la investigación:

Tabla 19

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	0,096	65	0,200
Motivación Laboral	0,107	65	0,061

INTERPRETACIÓN: En la tabla 19 la prueba de normalidad utilizada para establecer la estadística a emplear fue la de Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra fue de 65 datos, obteniendo como resultado un valor de significancia mayor de 0,05, por lo cual se infiere que los datos se encuentran agrupados en la curva de distribución normal y se procede a utilizar la técnica estadística paramétrica: Coeficiente de correlación de Pearson.

4.4 Prueba de contrastación de hipótesis

4.4.1 Contrastación de la hipótesis general:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima - 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima - 2021.

Tabla 20

Contratación de hipótesis general

	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Motivación de Laboral
Correlación Pearson	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
	1	0,406
	0,406	1
	65	65
	0,001	0,001
	65	65

INTERPRETACIÓN: Se determinó que el valor obtenido es de 0,406 en la correlación de Pearson de ambas variables del presente estudio, se evidenció que hay una correlación positiva moderada. El nivel de significancia encontrado es de 0,001 por lo que se aceptó la hipótesis alterna en respuesta a nuestra hipótesis general, lo cual nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre la percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral.

4.4.2 Contrastación de la hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades de Protección y Seguridad en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades de Protección y Seguridad en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.

Tabla 21 Contrastación de hipótesis específica 1

	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Necesidades de Protección y Seguridad		
Correlación Pearson	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 65	0,315 0,010 65
	Necesidades de Protección y Seguridad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,315 0,010 65	1 65

INTERPRETACIÓN: En la tabla se puede determinar que el valor obtenido es de 0,315 en la correlación de Pearson de ambas variables del estudio, se evidencia que hay una correlación positiva débil. El nivel de significancia encontrado es de 0,010 por lo que se acepta la hipótesis alterna en respuesta a nuestra hipótesis específica 1, lo cual nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre la percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 1 de la variable 2.

4.4.3 Contrastación de la hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades Sociales y de Pertenencia en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades Sociales y de Pertenencia en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.

Tabla 22

Contrastación de hipótesis específica 2

	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Necesidades de Sociales y de Pertenenencia	Necesidades de Sociales y de Pertenenencia
Correlación Pearson	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 65	0,384 0,002 65
	Necesidades Sociales y de Pertenenencia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,384 0,002 65	1 65

INTERPRETACIÓN: En la tabla se puede determinar que el valor obtenido es de 0,384 en la correlación de ambas variables de estudio, se evidencia que hay una correlación positiva débil. El nivel de significancia encontrado es de 0,002 por lo que se acepta la hipótesis alterna en respuesta a nuestra hipótesis específica 2, lo cual nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre la percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 2 de la variable 2.

4.4.4 Contrastación de la hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades de Autoestima de Enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades de Autoestima de Enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.

Tabla 23

Contrastación de hipótesis específica 3

	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal		Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Necesidades de Autoestima de
Correlación Pearson	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 65	0,332 0,007 65
	Necesidades Autoestima	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,332 0,007 65	1 65

INTERPRETACIÓN: En la tabla se puede determinar que el valor obtenido es de 0,332 en la correlación de Pearson de ambas variables del presente estudio, se evidencia que hay una correlación positiva débil. El nivel de significancia encontrado es de 0,007 por lo que se acepta la hipótesis alterna en respuesta a nuestra hipótesis específica 3, lo cual nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre el entre la percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 3 de la variable 2.

4.4.5 Contrastación de la hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades de Autorrealización en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre relación entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión Necesidades de Autorrealización en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.

Tabla 24

Contrastación de hipótesis específica 4

			Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Necesidades de Autorrealización de
Correlación Pearson	Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Coeficiente de correlación	1	0,327
		Sig. (bilateral)		0,008
	N	65	65	
	Necesidades Autorrealización	Coeficiente de correlación	0,327	1
Sig. (bilateral)		0,008		
N		65	65	

INTERPRETACIÓN: En la tabla se puede determinar que el valor obtenido es de 0,327 en la correlación de ambas variables de estudio, se evidencia que hay una correlación positiva débil. El nivel de significancia encontrado es de 0,008 por lo que se acepta la hipótesis alterna en respuesta a nuestra hipótesis específica 4, lo cual nos indica que existe relación estadísticamente significativa entre la percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión 4 de la variable 2.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el presente estudio, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral se consiguieron los siguientes resultados del personal que labora en áreas de atención a Covid-19:

Siendo los resultados descriptivos mostraron que el 12% de los entrevistados tiene un nivel malo de percepción del uso de equipos de protección personal, el 65% es regular y el 23% presento un nivel bueno, así mismo se observó en cuanto a la motivación laboral que en el 5% de los encuestados, el nivel es bajo, el 29% presentaron un nivel moderado, 62%. un nivel alto y 5% nivel muy alto.

Según el objetivo general, los resultados inferenciales muestran el valor en la correlación de Pearson de 0,406, que existe una correlación positiva moderada cuyo valor de significancia fue de 0,001 siendo menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe una relación significativa entre la percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un hospital nacional Lima - 2021. Es similar a Mera A. (2020), Concluye que es necesario de un incremento oportuno de EPP a los profesionales de la salud. (13) Guarda relación con Raras J, (2021) quien concluye que el personal de la salud menor a 56 años recibió EPP con poca frecuencia y cuando laboraron con contratos inestables recibieron pocas veces EPP (14).

En referencia el autor Rosales Sánchez (2015) refiere que la percepción depende de las expectativas, experiencias previas, estados emocionales y a veces normas que se establecen por la sociedad. En la percepción intervienen elementos psicológicos que se manifiestan en el comportamos frente a determinada situación, Por ejemplo, las emociones depende de la percepción (28).

Según teoría de la motivación en el trabajo de Herzberg que propone existen un grupo de necesidades las cuales deberían ser satisfechas, refiere que existen dos tipos de necesidades: motivadoras e higiénicas estas dependen una de la otra, una mala higiene en el trabajo (un clima perjudicial) genera un malestar, un descontento en el empleado (40). Además, un suministro insuficiente de EPP, podría generar

abandono en el trabajo por el personal sanitario, además de repercutir en su estado de salud (13).

Según el objetivo específico 1:

Los resultados inferenciales muestran el valor en la correlación de Pearson de 0,315, que existe una correlación positiva débil, con un valor de significancia de 0,010 siendo menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe una relación significativa entre la percepción del uso de equipos de protección personal y dimensión 1: necesidades de protección y seguridad. Tiene similitud con Mera A., (2020), que el 37% manifestaron sentirse poco seguros y el 65% manifestaron haber adquirido insumos de vía respiratoria con propios medios. En cambio, discrepa con Malesza M., (2021), porque sus resultados evidenciaron que el 23% de los entrevistados comunicaron estar fuertemente motivados para trabajar mientras que el 38% expresaron incertidumbre ante la disponibilidad del EPP, poco motivados (9).

Según los lineamientos técnicos de uso y manejo de protección personal de México ante la pandemia por Covid -19 (2020), hace referencia a que no se logra la protección eficaz solo con el uso de EPP, sino que se debe complementar con otras medidas entre ellas: higiene, distanciamiento social, entre otros (34). Hay una buena motivación laboral cuando el trabajador cuenta con una protección eficaz (tanto de EPP, como de otras medidas complementarias), lo cual se verá reflejado en un buen desempeño laboral.

Según el objetivo específico 2:

Los resultados inferenciales muestran el valor en la correlación de Pearson de 0,384 que existe una correlación positiva débil, con un valor de significancia fue de 0,002 siendo menor 0,05, se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe una relación significativa entre la percepción del uso de equipos de Protección Personal y la dimensión 2: necesidades sociales y de pertenencia. Es similar a Neyra, Y. (2019), los resultados revelaron que el 77% de los entrevistados se sienten estresados, el 55,% expresaron que la recarga de tareas en el equipo de trabajo genera mayor estrés, en cuanto a la motivación laboral el 35,% sintieron que hay inseguridad en el trabajo (16).

Según el autor Mora K, (2020), en el cuestionario elaborado por Marshall Sashkin, dentro de sus 4 dimensiones están consideradas estas necesidades que se refieren a estar conectados con la sociedad, sentirse bien en grupo realizando acciones positivas (43) . Esto quiere que, si se interactúa positivamente en grupo, sumado a buen suministro de EPP habrá una buena motivación laboral.

Según el objetivo específico 3:

Los resultados inferenciales muestran el valor en la correlación de Pearson de 0,332, que existe una correlación positiva débil, con un valor de significancia de 0,007 siendo menor 0,05, se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe una relación significativa entre la percepción del uso de equipos de Protección y la dimensión 3: necesidades de autoestima. Tiene similitud con Marín H., (2017), cuyos resultados mostraron que el 49% estuvieron medianamente motivados, el 56% reflejaron estar medianamente satisfechos (18).

En referencia el autor Rosales Sánchez (2015), La percepción depende del sentir de cada individuo, respaldada por sus experiencias, en donde la mente juega un rol importante porque repercute en que el entorno sea favorable o desfavorable (28).

Según el autor Mora K, (2020), en el cuestionario elaborado por Marshall Sashkin dentro de sus 4 dimensiones están consideradas estas necesidades que se refieren a sentirse valiosos y respetados como personas (43) . Un adecuado nivel de autoestima contribuye a un alto nivel de motivación laboral.

Según el objetivo específico 4:

Los resultados inferenciales muestran el valor en la correlación de Pearson de 0,327 que existe una correlación positiva débil, con un valor de significancia de 0,008 siendo menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna, esto indica que existe una relación significativa entre la percepción del uso de equipos de Protección Personal y la dimensión 4 necesidades de autorrealización. Es análogo a los resultados de Marín H., Placencia M. (2017), que evidenciaron que el 49% estuvieron medianamente motivados, el 56% estuvo medianamente satisfechos (18).

Según el autor DuBrín, (2006), refiere que el comportamiento de los individuos es de acuerdo a la percepción, a la variedad de formas en que los individuos interpretan las cosas en el mundo exterior. (25)

Según el autor Ncube TR, (2018), La motivación es un proceso que explica los esfuerzos para lograr los objetivos. La teoría de las necesidades de McClelland y Koestner proponen que los sujetos tienen buena motivación cuando consiguen sus metas, lo cual influye en su realización personal. (37) Si se ha alcanzado logros en la vida personal y profesional en el centro de labores se reflejará en una buena motivación laboral (autorrealización).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según la hipótesis general, existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021. Se obtuvo el valor de significancia de 0,001 y el valor en la correlación de Pearson de 0,406 demostrando una correlación positiva moderada.

Segunda: En la hipótesis específica 1, se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 1: Necesidades de Protección y Seguridad. Se obtuvo el valor de significancia de 0,010 y el valor en la correlación de Pearson de 0,315 demostrando una correlación positiva débil.

Tercera: En la hipótesis específica 2, se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 2: Necesidades Sociales y de Pertenencia. Se obtuvo el valor de significancia de 0,002 y el valor en la correlación de Pearson de 0,384 demostrando una correlación positiva débil.

Cuarta: En la hipótesis específica 3, se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 3: Necesidades de Autoestima. Se obtuvo el valor de significancia de 0,007 y el valor en la correlación de Pearson de 0,332 demostrando una correlación positiva débil.

Quinta: En la hipótesis específica 4, se determinó que existe relación estadísticamente significativa entre Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y la dimensión 4: Necesidades de Autorrealización. Se obtuvo el valor de significancia de 0,008 y el valor en la correlación de Pearson de 0,327 demostrando una correlación positiva débil.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Unidad de Gestión y Desarrollo, a las Oficinas de Adquisiciones de la Institución, brindar oportunamente a los trabajadores sanitarios los equipos de protección personal, debido a que es uno de los factores que contribuye a la motivación laboral del personal asistencial.

Segunda: En referencia a la segunda conclusión, se recomienda a la Jefatura de la Unidad de Logística en coordinación con el Comité de validación de los EPP de la Institución, para que las gestiones administrativas en cuanto a las compras, adquisiciones sean más rápidas y oportunas, para evitar que las unidades de suministro se queden sin insumos, lo cual por ende perjudicaría la protección del trabajador frente a los riesgos laborales (actualmente la pandemia por el Covid -19).

Tercera: En cuanto a la tercera conclusión, se sugiere a la Unidad de Capacitación de la Institución en coordinación con las Jefaturas de los Servicios del hospital deben realizar capacitaciones, talleres en forma continua, acompañado de charlas motivacionales sobre uso adecuado de EPP, a fin de garantizar seguridad y protección durante el desarrollo de sus actividades hospitalarias.

Cuarta: En referencia a la cuarta conclusión se recomienda a las Jefaturas de las Centrales de Esterilización para que en coordinación con los Almacenes Hospitalarios realicen un registro correcto de entregas de insumos de EPP a sus usuarios, para garantizar un suministro oportuno a través de una buena planificación de adquisición.

Quinto: En referencia a la quinta conclusión se sugiere a las Jefaturas de las Centrales de esterilización y a las Jefaturas de los Servicios de Hospitalización realizar futuras investigaciones, encaminadas a estudiar otros factores que influyen en la motivación laboral del personal de salud durante la pandemia COVID-19, lo cual servirá como referencia para que las instituciones de acuerdo a los resultados de estas investigaciones mejoren las condiciones de trabajo y favorezcan a que el trabajador tenga un mejor desempeño, se encuentre motivado y por ende se sienta realizado en su ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

1. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud de los trabajadores [Internet]. Ginebra - Suiza; 2020. 1-152 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_747129.pdf
2. Organización Internacional del Trabajo. Conferencia internacional del trabajo. Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo [Internet]. Ginebra - Suiza; 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf
3. Organización Panamericana de la Salud - Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores COVID-19 [Internet]. 2021 [citado 23 de mayo de 2021]. p. 1-12. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Carrero S. Conocimientos, actitudes y percepción del personal de enfermería del área de cuidados intensivos en relación a la condición de seguridad ocupacional en el Hospital Central de Managua [Internet]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2016. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7806/1/t908.pdf>
5. Nguyen THT, Wilson A, McDonald F. Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: Findings from a mixed-methods study. *Hum Resour Health* [Internet]. 2015;13(1):1-11. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-015-0092-5>
6. Muthuri RNDK, Senkubuge F, Hongoro C. Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*. 2020;8(2):164.
7. Ferrel P, Guillen A. Uso de los equipos de protección personal en la salud ocupacional de los trabajadores de limpieza de la Municipalidad distrital de Mariano Melgar [Internet]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4570/RIfecopa.pdf?se>

quence=1&isAllowed=y

8. Ministerio de Salud del Peru (MINSA). RM-456-2020 Norma técnica para uso EPP [Internet]. Lima - Perú; 2020. p. 1-54. Disponible en: <https://www.hejcu.gob.pe/servicios/biblioteca-hejcu/covid19/288-rm-456-2020-minsa-norma-tecnica-para-uso-de-equipos-de-proteccion/file>
9. Malesza M. Factors informing healthcare workers' willingness to work during the COVID-19 pandemic. medRxiv [Internet]. 2021;12(1):1-19. Disponible en: <http://medrxiv.org/content/early/2021/03/22/2021.03.21.21254048.abstract>
10. Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S, Romero M, Mariani J, et al. Preocupaciones y demandas frente al Covid 19. Encuesta al personal de la salud. Med (Buenos Aires). 2020;80:16-24.
11. Hakim M, Khattak FA, Muhammad S, Ismail M, Ullah N, Atiq Orakzai M, et al. Access and Use Experience of Personal Protective Equipment among Frontline Healthcare Workers in Pakistan during the COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Study. Heal Secur [Internet]. 2021;19(2):140-9. Disponible en: <https://www.liebertpub.com/doi/pdfplus/10.1089/hs.2020.0142>
12. Darma N, Pradiksa H, Ayu I, Susilanewi V. Nurses Knowledge and perception regarding personal protective equipment while caring for patients with COVID-19. J Keperawatan [Internet]. 2021;13(April 2020):213-26. Disponible en: <https://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan/article/view/1162/742>
13. Mera A, Delgado M, A M, Cabra G, Calvache J. Conocimientos y necesidades del personal de salud sobre elementos de protección personal en el departamento del Cauca, durante la pandemia por coronavirus COVID-19. Resultados preliminares. Univ del Cauca [Internet]. 2020;1(1):1-23. Disponible en: www.scielo.org.co/pdf/rcci/v35n2/2619-6107-rcci-35-02-00290.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe
14. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W. Condiciones laborales y equipos de trabajo y equipos de protección personal contra el COVID-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev la Fac Med [Internet]. 2021;18(1):46-9. Disponible en:

- <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3608/4649>
15. Palomino Rojas RJ. Factores de adherencia y uso de equipos de protección personal en el contexto del Covid-19 en enfermeras de un hospital nacional, 2020 [tesis de Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2020. Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47863/Palomino_RRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Neyra Y. EStrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, Microred Sayán, 2018 [Internet]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en:
http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2829/YOLA_IRMA_NEYRA_RUÍ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Lévano M. Motivación relacionada a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José- Chincha , 2016 [Internet]. Universidad San pedro; 2018. Disponible en:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6982/Tesis_59602.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med (Barcelona) [Internet]. 2017;17(4):42-52. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
 19. Rosales F. Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8712/Rosales_PF.pdf?sequence=1
 20. Vargas L. Sobre el concepto de percepción. Alteridades [Internet]. 1994;4(8):47-53. Disponible en:
<https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/viewFile/588/586>
 21. Arias Castilla CA. Enfoques teóricos sobre la, percepción que tienen las personas: Theoretical approaches on the perception that the persons have. Horizontes Pedagógicos [Internet]. 2006;8(1):9-22. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4907017.pdf+&cd=13&hl=es&ct=>

- clnk&gl=pe
22. Oviedo G. La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. Rev Estud Soc [Internet]. 2004;2(18):86-96. Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=7F5628DA1662C75F2B1356426E524824.dialnet01?codigo=2349282>
 23. Jussim L. Précis of Social Perception and Social Reality: Why accuracy dominates bias and self-fulfilling prophecy. Behav Brain Sci [Internet]. 2017;40(2):1-65. Disponible en:
<https://doi.org/10.1017/S0140525X15002344>[Opens in a new window]%0A
 24. Belardinelli MO. The debt of cognitive science to Ulric Neisser. Cogn Process [Internet]. 2012;13(3):189-91. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/229081753_The_debt_of_cognitive_science_to_Ulric_Neisser/link/00b4952dd2c045148b000000/download
 25. Arnold E, Silva N. Perceptions of organizational communication processes in quality management TT - Percepciones de los procesos de comunicación organizacional en la gestión de la calidad. Rev Psicol [Internet]. 2011;29(1):153-74. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472011000100006&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v29n1/a06v29n1.pdf
 26. Sovero Lazo JG. Psicología de la Percepción y Atención [Internet]. Universidad Continental; 2017. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4289/1/DC_FHU_501_MAI_UC0712_2018
 27. Oviedo GL. Psicología : Concepto De Percepcion. Rev Estud Soc [Internet]. 2004;18(2):89-96. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>
 28. Rosales sánchez J. Percepción y Experiencia. Episteme [Internet]. 2015;35(2):21-36. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-43242015000200002
 29. Servín Torres E, Nava Leyva H, Romero García AT, Sánchez González FJ,

- Huerta García G. Equipo de protección personal y COVID-19. *Cir Gen* [Internet]. 2020;42(2):116-23. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2020/cg202e.pdf>
30. Ortega R, Gonzalez M, Nozari A, Canelli R. Personal Protective Equipment and Covid-19. *N Engl J Med* [Internet]. 2020;382(26):e105. Disponible en:
<https://www.nejm.org/doi/pdf/10.1056/NEJMvcm2014809?articleTools=true>
 31. Saran S, Gurjar M, Baronia AK, Lohiya A, Azim A, Poddar B, et al. Personal protective equipment during COVID-19 pandemic: a narrative review on technical aspects. *Expert Rev Med Devices* [Internet]. 2020;17(12):1265-76. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/17434440.2020.1852079>
 32. ESSALUD. Recomendaciones Para el uso de equipo de protección personal (Epp) por el personal de salud asistencial ante casos sospechosos, probables o Confirmados de Covid-19. *Inst Eval Tecnol en salud e Investig* [Internet]. 2020;20:1-28. Disponible en:
http://www.essalud.gob.pe/ietsi/pdfs/guias/Recomendaciones_para_el_uso_de_EPP_COVID_19.pdf
 33. U.S. CDC. Summary for Healthcare Facilities: Strategies for Optimizing the Supply of PPE during Shortages | CDC. US Centers Dis Control Prev [Internet]. 2021;1-4. Disponible en: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/ppe-strategy/strategies-optimize-ppe-shortages.html>
 34. Gobierno de México. Lineamiento técnico de uso y manejo del equipo de protección personal ante la pandemia por COVID-19 [Internet]. Ciudad de México: Gobierno de México; 2020. 1-34 p. Disponible en:
https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Lineamiento_uso_manejo_EPP_COVID-19.pdf
 35. Tohidi H, Jabbari MM. The effects of motivation in education. *Procedia - Soc Behav Sci* [Internet]. 2012;31(2011):820-4. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
 36. Armstrong M. Motivation defined [Internet]. 4°. EE.UU: Kogan Page; 2014. 316-334 p. Disponible en:
[https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/BusinessAdministration/ARMSTRONGS_HANDBOOK_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICE/19 - Motivation.pdf](https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/BusinessAdministration/ARMSTRONGS_HANDBOOK_OF_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_PRACTICE/19_Motivation.pdf)

37. Ncube TR, Zondo RWD. Influence of self-motivation and intrinsic motivational factors for small and medium business growth: A South African case study. South African J Econ Manag Sci [Internet]. 2018;21(1):1-7. Disponible en: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v21n1/48.pdf>
38. Lai ER. Motivation : A Literature Review Research. Res Reports [Internet]. 2011;(April):43. Disponible en: https://images.pearsonassessments.com/images/tmrs/motivation_review_final.pdf
39. Naranjo M. Motivación : Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. Rev Educ. 2009;33(0379-7082):153-70.
40. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT [revista en Internet] 2002 [acceso 5 enero de 2018]; octubre-noviembre-diciembre (128): [79-86]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
41. Profile SEE. Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos : ¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores ? Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos : ¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores ? 2018;(November).
42. Sashkin M. El Cuestionario MbM: Gestión por motivación. 3°. Madrid - España: Universitaria; 1998.
43. Mora K, Prada P. Evaluación de los factores motivacionales en funcionarios de Santander [Internet]. Universidad Cooperativa de Colombia; 2020. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28447/1/2020_factores_motivacionales.pdf
44. Muntané J. Introducción a la Investigación básica. Rapd Online [Internet]. 2010;33(3):221-7. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/link/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/download
45. Hernández Sampieri R., Fernández Collado C., Baptista Lucio M. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México: McGraw-Hill; 2014. 632 p.
46. Veiga de Cabo J, De la Fuente E. Modelos de estudios en investigación

- aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2010;54(210):81-8. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011%0Ahttp://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011
47. Vargas L. Sobre el concepto de percepción. *Alteridades* [Internet]. 1994;4(8):47-53. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
 48. Argibay J. Muestra de la investigación cuantitativa. *Subj y Procesos Cogn* [Internet]. 2009;13(1):13-29. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30811997003>
 49. Etikan I. Sampling and Sampling Methods. *Biometrics Biostat Int J* [Internet]. 2017;5(6):215-7. Disponible en: <http://medcraveonline.com/BBIJ/BBIJ-05-00149.pdf>
 50. Heale R, Twycross A. Validity and reliability in quantitative studies. *Evid Based Nurs* [Internet]. 2015;18(3):66-7. Disponible en: <https://ebn.bmj.com/content/ebnurs/18/3/66.full.pdf>
 51. Organización Mundial de la Salud (OMS). ESTADÍSTICAS SANITARIAS [Internet]. Organización Mundial de la Salud. Disponible en: https://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2014/es/
 52. Gómez P. Principios básicos de bioética. *Rev Per Gin Obst* [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de setiembre de 2019]; 55(4): 230-233. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
 53. Marasso NI, Ariasgago OL. La Bioética y el Principio de Autonomía. *Rev Fac Odontol* [Internet]. 2013;1(2):72-8. Disponible en: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
 54. Gelling L. Ethical principles in healthcare research. *Nursing Standard* [revista en Internet] 1999 [acceso 18 de abril 2021]; 13(36):39-42. Disponible en: <https://journals.rcni.com/nursing-standard/ethical-principles-in-healthcare-research-ns1999.05.13.36.39.c2607>

55. Stone E. Evidence-Based Medicine and Bioethics: Implications for Health Care Organizations, Clinicians, and Patients. Perm J [Internet]. 2018;22(18):1-5. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6207438/pdf/18-030.pdf>
56. Jahn WT. The 4 basic ethical principles that apply to forensic activities are respect for autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice. J Chiropr Med [Internet]. 2011;10(3):225-6. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4863255/pdf/main.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE PERCEPCION DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE RESPUESTA	NIVELES Y/O RANGOS
Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal	Para poder medir el Uso de Equipos de Protección Personal del área de atención Covid- 19 de un Hospital Nacional en Lima 2021, se trabajó con 3 dimensiones y se utilizó como instrumento un cuestionario de 23 preguntas.	Conjunto donde se encuentran procesos cognitivos de la conciencia que nos ayudara a captar lo percibido e interpretarlo para una elaboración de juicios respecto al suministro de equipos de protección personal frente al COVID- 19. (47)	Prevención	Uso de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de paciente COVID 19.	1-8	Cualitativa	Ordinal	Politémica Tipo Likert	MALO (23-46)
			Protección	Calidad de insumos de EPP.	9-17			NUNCA (1)	REGULAR (47-69)
				Uso de mascarillas. Uso de respiradores N95. Uso de lentes. Uso de máscaras de protección facial. Uso de mandiles Uso de mamelucos Uso de Chaquetas y pantalones				A VECES (2)	BUENO (70-92)
Manejo de EPP	Dotación EPP para la atención de paciente COVID 19. Información de uso y retiro de EPP.	18-23	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)					

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE RESPUESTA	NIVELES Y/O RANGOS
Motivación Laboral	Para poder medir la Motivación Laboral del área de atención Covid 19 de un Hospital Nacional en Lima se trabajó en 4 dimensiones y se utilizó como instrumento un cuestionario de 20 preguntas	Estímulos que hacen que el individuo, en su centro de labores, cumpla con su trabajo de buena o mala manera, estos estímulos pueden llegar de su familia, de sus amigos, o de su mismo entorno laboral (32).	<p>Necesidades de Protección y Seguridad</p> <p>Necesidades Sociales y de Pertenencia</p> <p>Necesidades de Autoestima</p> <p>Necesidades de Autorrealización</p>	<p>Empleo estable Seguridad laboral Ingresos aceptables Plan de jubilación Plan de seguridad</p> <p>Trabajo independiente Amistades laborales Cercanía amistades Contacto laboral Integración laboral</p> <p>Sueldo alto Capacidad personal Valoración personal Méritos personales Logros personales</p> <p>Búsqueda felicidad Aprendizaje laboral Seguir sueños Límites laborales Creatividad laboral</p>	<p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-15</p> <p>15.20</p>	Cualitativa	Ordinal	<p>Politémica Tipo Likert</p> <p>Totalmente en desacuerdo. (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Muy bajo (20-36)</p> <p>Bajo (37-52)</p> <p>Moderado (53-68)</p> <p>Alto (69-84)</p> <p>Muy Alto (85-100)</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional Lima - 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
Problema General. ¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional lima 2021?	Objetivo General. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021	Hipótesis General. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeras de un Hospital Nacional	Variable 1: Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y/o Rangos
			Prevención	Uso de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de paciente COVID 19. Calidad de insumos de EPP.	1-8	Malo (23-46) Regular (47-69) Bueno (70-92)
Protección	Uso de mascarillas. Uso de respiradores N95. Uso de lentes Uso de máscaras de protección facial Uso de mandiles Uso de mamelucos	9-17				
Problema Específico 1. ¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de protección y seguridad en enfermeras de un Hospital Nacional lima 2021?	Objetivo Específico 1. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de protección y seguridad en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.	Hipótesis Específica 1. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de protección y seguridad en				

		enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.		Uso de Chaquetas y pantalones		
			Manejo de EPP	Dotación EPP para la atención de paciente COVID 19. Información de uso y retiro de EPP.	18-23	
Problema Específico 2.	Objetivo Específico 2.	Hipótesis Específica 2.	Variable 2: Motivación Laboral			
¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021?	Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021	Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades sociales y de pertenencia en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.	Dimensión	Indicadores	ítem	Nivel y/o Rangos
			Necesidades de Protección y Seguridad	Empleo Estable Seguridad Laboral Ingresos Aceptables Plan de Jubilación Plan de Seguridad	1-5	Muy Bajo (20-36) Bajo (37-52) Moderado (53-68) Alto

Problema Específico 3 ¿Cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autoestima en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021?	Objetivo Específico 3. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autoestima en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.	Hipótesis Específica 3. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autoestima en enfermeras de un Hospital Nacional Lima- 2021.	Necesidades Sociales y de Pertenencia	Trabajo Independiente Amistades Laborales Cercanía amistados Contacto Laboral Integración Laboral	6-10	(69-84) Muy Alto (85-100)
			Necesidades de Autoestima	Sueldo Alto Capacidad Personal Valoración Personal Méritos Personales Logros Personales	11-15	
Problema Específico 4. ¿cuál es la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autorrealización en enfermeras de un Hospital Nacional Lima -2021?	Objetivo Específico 4. Determinar la relación entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autorrealización en enfermeras de un Hospital Nacional Lima -2021.	Hipótesis Específica 4. Existe relación estadísticamente significativa entre percepción del uso de equipos de protección personal y la dimensión necesidades de autorrealización en enfermeras de un Hospital Nacional Lima-2021.	Necesidades de Autorrealización	Búsqueda de felicidad Aprendizaje Laboral Seguir sueños Límites Laborales Creatividad Laboral	16-20	

ANEXO 4: CUESTIONARIO PERCEPCION DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Edad: _____ Sexo: (M) (F) _____ años de servicio _____

Puesto que ocupa: _____ Condición Laboral: Contratado ()

Estable () Otros () _____

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado que se encuentra continuación, marque con una "X" la alternativa que crea conveniente:

Prevención:

1. Considero que la Institución aplica el uso de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de paciente COVID- 19.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
2. Considero que la Institución otorga la debida importancia e interés a la seguridad de los trabajadores
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
3. Brinda la Institución a los trabajadores, capacitación, talleres de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
4. Coloca la Institución, carteles y recordatorios en sitios claves acerca del uso de EPP para la atención de COVID-19.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
5. Realiza la Institución supervisión del cumplimiento de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de pacientes COVID-19.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca

6. La Institución evalúa la calidad de elementos de EPP para la atención de pacientes COVID-19.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
7. La Institución garantiza el suministro oportuno de los EPP, a través de una buena planificación de su adquisición.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
8. La Institución realiza evaluaciones al personal de salud sobre los conocimientos en el buen uso de EPP.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca

Protección

9. La dotación de insumos de EPP que brinda la Institución son cómodos para el trabajo acorde a las tallas de los trabajadores
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
10. Realiza la Institución el suministro oportuno de mascarillas N95 para la atención de paciente COVID-19.
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
11. Las mascarillas N95 que brinda la Institución para la protección frente a la atención de paciente COVID-19 son las adecuadas
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca
12. La distribución de mandilones o delantales para la atención de paciente COVID 19 por la Institución, es oportuna
 Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Nunca

13. La dotación de guantes que brinda la Institución para la atención de paciente COVID 19 es suficiente.
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
14. Es oportuno el suministro de lentes por la Institución para la atención de paciente COVID 19
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
15. La Institución realiza la distribución oportuna de protectores faciales para la atención de paciente COVID 19.
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
16. Realiza la Institución la distribución oportuna de pantalones y chaquetas para la atención de paciente COVID-19.
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
17. La Institución realiza un registro de los EPP proporcionados al personal de salud.
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca

Manejo de Epp

18. ¿Realiza la Institución el suministro de insumos y materiales de bioseguridad suficientes para la atención de paciente COVID 19?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
19. ¿Cuándo no hay insumos de EPP en la Institución, los trabajadores deberían comprarlos?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca

20. ¿Realiza la Institución el suministro de insumos y materiales de bioseguridad suficientes para la atención de paciente COVID 19?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
21. ¿Brinda la Institución información, talleres para el uso adecuado de EPP para la atención de pacientes COVID-19?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
22. ¿Considera que la Institución brinda información oportuna sobre la reutilización de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca
23. ¿La Institución proporciona información oportuna sobre el cuidado de los insumos de EPP?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Nunca

ANEXO 5: CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL

Edad: _____ Sexo: (M) (F) _____ años de servicio _____

Puesto que ocupa: _____ Condición Laboral: Contratado ()
Estable () Otros () _____

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado que se encuentra continuación, marque con una "X" la alternativa que crea conveniente:

Necesidades de Protección y Seguridad:

1. Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.
() Totalmente en desacuerdo
() En desacuerdo
() Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
() De acuerdo
() Totalmente de acuerdo
2. La estabilidad en mi centro de labores no es especialmente importante para mí.
() Totalmente en desacuerdo
() En desacuerdo
() Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
() De acuerdo
() Totalmente de acuerdo
3. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos económicos para mantener una estabilidad.
() Totalmente en desacuerdo
() En desacuerdo
() Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
() De acuerdo
() Totalmente de acuerdo
4. Un buen trabajo debe incluir un plan de jubilación sólido y seguro
() Totalmente en desacuerdo
() En desacuerdo
() Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
() De acuerdo
() Totalmente de acuerdo
5. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida
() Totalmente en desacuerdo
() En desacuerdo
() Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
() De acuerdo
() Totalmente de acuerdo

Necesidades Sociales y de Pertenencia:

6. Prefiero trabajar en forma independiente, generar ingresos de forma individual, sin depender de alguna institución.
- () Totalmente en desacuerdo
 - () En desacuerdo
 - () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - () De acuerdo
 - () Totalmente de acuerdo
7. Mis amigos son muy importantes para mí
- () Totalmente en desacuerdo
 - () En desacuerdo
 - () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - () De acuerdo
 - () Totalmente de acuerdo
8. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo
- () Totalmente en desacuerdo
 - () En desacuerdo
 - () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - () De acuerdo
 - () Totalmente de acuerdo
9. Prefiero claramente un trabajo que implique una interacción cercana con los compañeros
- () Totalmente en desacuerdo
 - () En desacuerdo
 - () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - () De acuerdo
 - () Totalmente de acuerdo
10. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí
- () Totalmente en desacuerdo
 - () En desacuerdo
 - () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - () De acuerdo
 - () Totalmente de acuerdo

Necesidades de Autoestima:

11. Un sueldo acorde a la realidad es un claro indicativo del valor que tiene el profesional de enfermería para la institución
- () Totalmente en desacuerdo
 - () En desacuerdo
 - () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - () De acuerdo
 - () Totalmente de acuerdo

12. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. La valoración que tengo de mí mismo tiene mayor importancia que lo que puedan decir otros compañeros de trabajo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. Me molesta que algún compañero de trabajo intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autoconfianza.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Necesidades de Autorrealización:

16. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. Me gustaría un trabajo que me permita el aprendizaje y crecer profesionalmente.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo

- Totalmente en desacuerdo

- En desacuerdo
- Ni acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, hasta encontrar mis propios límites.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. Prefiero realizar cosas que sé hacer bien que intentar realizar cosas nuevas

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREVENCIÓN								
1	Considero que la Institución aplica el uso de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de paciente COVID- 19.	X		X		X		
2	Considero que la Institución otorga la debida importancia e interés a la seguridad de los trabajadores.	X		X		X		
3	Brinda la Institución a los trabajadores, capacitación, talleres en prevención de riesgos laborales frente al COVID-19.	X		X		X		
4	Coloca la Institución, carteles y recordatorios en sitios claves acerca del uso de EPP para la atención de COVID-19.	X		X		X		
5	Realiza la Institución supervisión del cumplimiento de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de pacientes COVID-19.	X		X		X		
6	La Institución evalúa la calidad de elementos de EPP para la atención de pacientes COVID-19.	X		X		X		
7	La Institución garantiza el suministro oportuno de los EPP, a través de una buena planificación de su adquisición.	X		X		X		
8	La Institución realiza evaluaciones al personal de salud sobre los conocimientos en el buen uso de EPP.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROTECCIÓN								
9	La dotación de insumos de EPP que brinda la Institución son cómodos para el trabajo acorde a las tallas de los trabajadores.	X		X		X		
10	Realiza la Institución el suministro oportuno de mascarillas N95 para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
11	Las mascarillas N95 que brinda la Institución para la protección frente a la atención de paciente COVID-19 son las adecuadas.	X		X		X		
12	La distribución de mandilones o delantales para la atención de paciente COVID 19 por la Institución, es oportuna.	X		X		X		
13	La dotación de guantes que brinda la Institución para la atención de paciente COVID 19 es suficiente.	X		X		X		
14	Es oportuno el suministro de lentes por la Institución para la atención de paciente COVID 19.	X		X		X		
15	La Institución realiza la distribución oportuna de protectores faciales para la atención de paciente COVID 19.	X		X		X		
16	Realiza la Institución la distribución oportuna de pantalones y chaquetas para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
17	La Institución realiza un registro de los EPP proporcionados al personal de salud.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MANEJO DE EPP								
18	¿Realiza la Institución el suministro de insumos y materiales de bioseguridad suficientes para la atención de paciente COVID 19?	X		X		X		
19	¿Cuándo no hay insumos de EPP en la Institución, los trabajadores deberían comprarlos?	X		X		X		
20	¿Brinda la Institución información, talleres para el uso adecuado de EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
21	¿La Institución proporciona información oportuna sobre el descarte de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
22	¿Considera que la Institución brinda información oportuna sobre la reutilización de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
23	¿La Institución proporciona información oportuna sobre el cuidado de los insumos de EPP?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable**
después de corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA
FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA
EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de mayo del 2021.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREVENCIÓN								
1	Considero que la Institución aplica el uso de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de paciente COVID- 19.	X		X		X		
2	Considero que la Institución otorga la debida importancia e interés a la seguridad de los trabajadores.	X		X		X		
3	Brinda la Institución a los trabajadores, capacitación, talleres en prevención de riesgos laborales frente al COVID-19.	X		X		X		
4	Coloca la Institución, carteles y recordatorios en sitios claves acerca del uso de EPP para la atención de COVID-19.	X		X		X		
5	Realiza la Institución supervisión del cumplimiento de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de pacientes COVID-19.	X		X		X		
6	La Institución evalúa la calidad de elementos de EPP para la atención de pacientes COVID-19.	X		X		X		
7	La Institución garantiza el suministro oportuno de los EPP, a través de una buena planificación de su adquisición.	X		X		X		
8	La Institución realiza evaluaciones al personal de salud sobre los conocimientos en el buen uso de EPP.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROTECCIÓN								
9	La dotación de insumos de EPP que brinda la Institución son cómodos para el trabajo acorde a las tallas de los trabajadores.	X		X		X		
10	Realiza la Institución el suministro oportuno de mascarillas N95 para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
11	Las mascarillas N95 que brinda la Institución para la protección frente a la atención de paciente COVID-19 son las adecuadas.	X		X		X		
12	La distribución de mandilones o delantales para la atención de paciente COVID 19 por la Institución, es oportuna.	X		X		X		
13	La dotación de guantes que brinda la Institución para la atención de paciente COVID 19 es suficiente.	X		X		X		
14	Es oportuno el suministro de lentes por la Institución para la atención de paciente COVID 19.	X		X		X		
15	La Institución realiza la distribución oportuna de protectores faciales para la atención de paciente COVID 19.	X		X		X		
16	Realiza la Institución la distribución oportuna de pantalones y chaquetas para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
17	La Institución realiza un registro de los EPP proporcionados al personal de salud.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MANEJO DE EPP								
18	¿Realiza la Institución el suministro de insumos y materiales de bioseguridad suficientes para la atención de paciente COVID 19?	X		X		X		
19	¿Cuándo no hay insumos de EPP en la Institución, los trabajadores deberían comprarlos?	X		X		X		
20	¿Brinda la Institución información, talleres para el uso adecuado de EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
21	¿La Institución proporciona información oportuna sobre el descarte de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
22	¿Considera que la Institución brinda información oportuna sobre la reutilización de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
23	¿La Institución proporciona información oportuna sobre el cuidado de los insumos de EPP?	X		X		X		

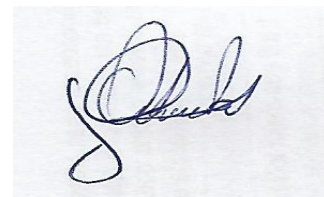
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**
Aplicable después de corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Jimmy Orihuela Salazar DNI: 25580673**

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL

27 de junio. del 2021.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PERCEPCIÓN DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREVENCIÓN								
1	Considero que la Institución aplica el uso de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
2	Considero que la Institución otorga la debida importancia e interés a la seguridad de los trabajadores.	X		X		X		
3	Brinda la Institución a los trabajadores, capacitación, talleres en prevención de riesgos laborales frente al COVID-19.	X		X		X		
4	Coloca la Institución, carteles y recordatorios en sitios claves acerca del uso de EPP para la atención de COVID-19.	X		X		X		
5	Realiza la Institución supervisión del cumplimiento de protocolos de bioseguridad respecto a los EPP para la atención de pacientes COVID-19.	X		X		X		
6	La Institución evalúa la calidad de elementos de EPP para la atención de pacientes COVID-19.	X		X		X		
7	La Institución garantiza el suministro oportuno de los EPP, a través de una buena planificación de su adquisición.	X		X		X		
8	La Institución realiza evaluaciones al personal de salud sobre los conocimientos en el buen uso de EPP.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROTECCIÓN								
9	La dotación de insumos de EPP que brinda la Institución son cómodos para el trabajo acorde a las tallas de los trabajadores.	X		X		X		
10	Realiza la Institución el suministro oportuno de mascarillas N95 para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
11	Las mascarillas N95 que brinda la Institución para la protección frente a la atención de paciente COVID-19 son las adecuadas.	X		X		X		
12	La distribución de mandilones o delantales para la atención de paciente COVID 19 por la Institución, es oportuna.	X		X		X		
13	La dotación de guantes que brinda la Institución para la atención de paciente COVID 19 es suficiente.	X		X		X		
14	Es oportuno el suministro de lentes por la Institución para la atención de paciente COVID 19.	X		X		X		
15	La Institución realiza la distribución oportuna de protectores faciales para la atención de paciente COVID 19.	X		X		X		
16	Realiza la Institución la distribución oportuna de pantalones y chaquetas para la atención de paciente COVID-19.	X		X		X		
17	La Institución realiza un registro de los EPP proporcionados al personal de salud.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MANEJO DE EPP								
18	¿Realiza la Institución el suministro de insumos y materiales de bioseguridad suficientes para la atención de paciente COVID 19?	X		X		X		
19	¿Cuándo no hay insumos de EPP en la Institución, los trabajadores deberían comprarlos?	X		X		X		
20	¿Brinda la Institución información, talleres para el uso adecuado de EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
21	¿La Institución proporciona información oportuna sobre el descarte de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
22	¿Considera que la Institución brinda información oportuna sobre la reutilización de los EPP para la atención de pacientes COVID-19?	X		X		X		
23	¿La Institución proporciona información oportuna sobre el cuidado de los insumos de EPP?	X		X		X		

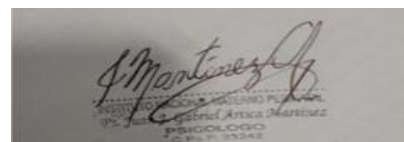
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**
Aplicable después de corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez DNI: 45620749

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

02 de julio. del 2021.



ANEXO 7: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD								
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.	X		X		X		
2	La estabilidad en mi centro de labores no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos económicos para mantener una estabilidad.	X		X		X		
4	Un buen trabajo debe incluir un plan de jubilación sólido y seguro.	X		X		X		
5	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA								
6	Prefiero trabajar en forma independiente, generar ingresos de forma individual, sin depender de alguna institución.	X		X		X		
7	Mis amigos son muy importantes para mí.	X		X		X		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique una interacción cercana con los compañeros.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NECESIDADES DE AUTOESTIMA								
11	Un sueldo acorde a la realidad es un claro indicativo del valor que tiene el profesional de enfermería para la institución.	X		X		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo tiene mayor importancia que lo que puedan decir otros compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me molesta que algún compañero de trabajo intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autoconfianza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN								
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
17	Me gustaría un trabajo que me permita el aprendizaje y crecer profesionalmente.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, hasta encontrar mis propios límites.	X		X		X		
20	Prefiero realizar cosas que sé hacer bien que intentar realizar cosas nuevas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable
después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA
FRANCO, Yolanda Josefina **DNI:**
09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA
EN EDUCACIÓN

Lima, 21 de mayo del 2021.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD								
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.	X		X		X		
2	La estabilidad en mi centro de labores no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos económicos para mantener una estabilidad.	X		X		X		
4	Un buen trabajo debe incluir un plan de jubilación sólido y seguro.	X		X		X		
5	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
DIMENSION 2: NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar en forma independiente, generar ingresos de forma individual, sin depender de alguna institución.	X		X		X		
7	Mis amigos son muy importantes para mí.	X		X		X		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique una interacción cercana con los compañeros.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		X		
DIMENSION 3: NECESIDADES DE AUTOESTIMA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo acorde a la realidad es un claro indicativo del valor que tiene el profesional de enfermería para la institución.	X		X		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mi mismo tiene mayor importancia que lo que puedan decir otros compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me molesta que algún compañero de trabajo intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autoconfianza.							
DIMENSION 4: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN								
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
17	Me gustaría un trabajo que me permita el aprendizaje y crecer profesionalmente.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, hasta encontrar mis propios límites.	X		X		X		
20	Prefiero realizar cosas que sé hacer bien que intentar realizar cosas nuevas.	X		X		X		

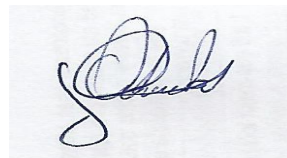
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**
Aplicable después de corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
DNI: Jimmy Orihuela Salazar DNI: 25580673

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL

27 de junio del 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD								
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.	X		X		X		
2	La estabilidad en mi centro de labores no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos económicos para mantener una estabilidad.	X		X		X		
4	Un buen trabajo debe incluir un plan de jubilación sólido y seguro.	X		X		X		
5	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA								
6	Prefiero trabajar en forma independiente, generar ingresos de forma individual, sin depender de alguna institución.	X		X		X		
7	Mis amigos son muy importantes para mí.	X		X		X		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique una interacción cercana con los compañeros.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: NECESIDADES DE AUTOESTIMA								
11	Un sueldo acorde a la realidad es un claro indicativo del valor que tiene el profesional de enfermería para la institución.	X		X		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo tiene mayor importancia que lo que puedan decir otros compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Me molesta que algún compañero de trabajo intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		X		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autoconfianza.							
DIMENSIÓN 4: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN								
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		X		
17	Me gustaría un trabajo que me permita el aprendizaje y crecer profesionalmente.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, hasta encontrar mis propios límites.	X		X		X		
20	Prefiero realizar cosas que sé hacer bien que intentar realizar cosas nuevas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**
Aplicable después de corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan José Gabriel Artica Martínez DNI: 45620749

Especialidad del validador: Psicología clínica y de la salud

02 de julio del 2021

J. Artica Martínez
 JUAN JOSÉ GABRIEL ARTICA MARTÍNEZ
 PSICÓLOGO
 C. P. N.º 10048

ANEXO 8: REGLA PRÁCTICA ACERCA DE LA FUERZA DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

Reglas prácticas acerca de la fuerza de los Coeficientes de Correlación

Rango de Coeficiente	Descripción de la Fuerza
± 0.81 a ± 1.0	Muy fuerte
± 0.61 a ± 0.8	Fuerte
± 0.41 a ± 0.6	Moderada
± 0.21 a ± 0.4	Débil
± 0.00 a ± 0.2	Ninguna

Prof.: Johnnalid González G.

ANEXO 9: VALORES PARA ALFA DE CRONBACH

Criterio de Fiabilidad	Valores
No es confiable	$\leq 0,5$
Baja confiabilidad	$> 0,5$
Moderada confiabilidad	0,6 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,99
Alta confiabilidad	$> 0,9$ a 1

Hernández Sampieri R., (2014)



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OBLITAS CHICOMA MONICA CEDELINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PERCEPCION DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL Y MOTIVACION LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NACIONAL LIMA 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OBLITAS CHICOMA MONICA CEDELINDA DNI: 16706141 ORCID 000000016599346	Firmado digitalmente por: MCOBLITASO el 20-07- 2021 20:04:06

Código documento Trilce: INV - 0331446