



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto
post pandemia, Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Alcalde De La Cruz, Mirtha Thalia (orcid.org/0000-0002-4253-5252)

Davila Jimenez, Sara Abigail (orcid.org/0000-0003-3253-3277)

ASESORA:

Mg. Mendez Lazaro, Gaby Anali (orcid.org/0000-0003-1002-2003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ
2022

DEDICATORIA

A Dios por su amor y su bondad, por protegernos y cuidarnos en los momentos difíciles tras el impacto de la pandemia COVID 19, por permitirnos estar realizando este arduo y eficaz trabajo. A nuestra familia por el amor, la paciencia y sobre todo su comprensión; brindándonos la confianza necesaria y su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la voluntad y fuerza para seguir adelante en todo este proceso de elaboración de tesis. A nuestra familia por ser un apoyo constante en todo. A la Dra. Noemí Emérita Ruiz Lavado por sus enseñanzas e instrucciones durante el proceso de esta investigación. A nuestra tutora, por ser una persona con paciencia y profesionalismo que ha sabido direccionar este trabajo. Al director del Hospital Regional Docente de Trujillo por permitirnos desarrollar este estudio en su institución y hacer posible la aplicación de las encuestas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas:	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Correlación de variables motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.....	18
Tabla 2: Cuidado humano de enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo 2022.....	19
Tabla 3: Cuidado humano de enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo 2022.....	20

RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre nivel de motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022. El tipo de investigación fue básica, de diseño descriptivo-correlacional; la muestra estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería y 101 pacientes; se utilizó un instrumento para medir la motivación y otro para medir la variable de cuidado humano; los resultados evidenciaron un nivel medio de motivación en los profesionales de enfermería representado por el 96% y nivel alto 4%; mientras que el cuidado humano que reciben los pacientes es bajo en un 10.9%, medio en el 53.4% y alto en un 35.6%. Se concluyó que la motivación de los profesionales de enfermería no está relacionada significativamente ($p < 0,05$) con el cuidado humano que reciben los pacientes en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, con un coeficiente de correlación de Pearson 0.010 y una Significancia de 0.924 lo cual es superior a 0.05.

Palabras claves: Motivación, cuidado de enfermería, condiciones de trabajo, pandemia por el nuevo coronavirus 2019.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the relationship between the level of motivation and human care in nursing in the post-pandemic context in the Hospital Regional Docente - Trujillo, 2022. The type of research was basic, descriptive-correlational design; the sample was composed of 100 nursing professionals and 101 patients; in which an instrument was used to measure motivation and another to measure the variable of human care; the results showed a medium level of motivation in nursing professionals represented by 96% and high level 4%; while the human care that patients receive is low in 10.9%, medium in 53.4% and high in 35.6%. It was concluded that the motivation of nursing professionals is not significantly related ($p < 0.05$) with the human care that patients receive in the post-pandemic context in the Hospital Regional Docente - Trujillo, with a Pearson correlation coefficient of 0.010 and a Significance of 0.924 which is higher than 0.05.

Keywords: Motivation, nursing care, working conditions, new COVID-19 pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

El covid-19 ha tenido un gran impacto en la sociedad, a nivel social, político, económico y sanitario causando con su aparición una grave crisis a nivel mundial.¹ En la ciudad de Wuhan-China en diciembre del 2019, se identificaron un grupo de personas que presentaban esta enfermedad. Sin embargo, en el mes de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud lo declaró pandemia.^{1,2,3,4,5} A nivel mundial el COVID-19, ocasionó hasta el 22 de noviembre de 2021, 258.079.329 casos confirmados, 5.157.195 fallecidos. En Perú, el Ministerio de Salud reportó hasta el 27 de noviembre del mismo año 2.234.075 casos confirmados, 201.108 muertos, y 91.762 que fueron dados de alta.⁶

En este contexto el personal de enfermería ha desarrollado un rol protagónico y ha posicionado a la profesión y su quehacer, dejando ver sus cualidades y potencialidades frente a una crisis sanitaria mundial.⁶ La motivación, es la que moviliza al profesional de enfermería para brindar cuidados profesionales a los pacientes con el fin de contribuir a mejorar su salud.⁷ Para que un trabajador se sienta motivado es fundamental que tenga un ambiente laboral adecuado, seguridad para realizar sus funciones sin algún peligro; es decir, que cuente con todos los recursos necesarios para realizar un buen trabajo.⁸

Según Herzberg⁹ existen dos dimensiones de la motivación, el ambiente de trabajo denominado factores de higiene o extrínsecos y la naturaleza de la profesión o factores intrínsecos, en el ámbito de enfermería la primera tiene que ver con las condiciones en las que la enfermera brinda el cuidado, en ellos encontramos: ambiente físico, remuneraciones, seguridad laboral, políticas administrativas, relaciones interpersonales, supervisión; la otra dimensión se refiere a la esencia de la profesión, es decir a los factores intrínsecos, que son aquellos que dependen del profesional de enfermería, e incluyen: responsabilidad, trabajo en sí mismo, ascenso y crecimiento, reconocimiento, promoción y logro. Por tanto, la motivación es un factor indispensable para que el profesional de enfermería brinde un cuidado de calidad.

El personal sanitario entre ellos, el profesional de enfermería al hallarse en primera línea de atención a los pacientes con COVID-19, afronta un enorme desafío mental y físico; lo cual provoca que estos profesionales manifiesten miedo, estrés, depresión, desesperanza, culpa, incertidumbre, frustración, hostilidad e ideaciones suicidas afectando su motivación para el cuidado.^{10,11,12,13}

El cuidado de enfermería es la esencia y la razón de ser de la profesión, está integrado por acciones transpersonales dirigidas a salvaguardar, mejorar y proteger la vida de la persona, familia y comunidad; no solo involucra conocimientos teóricos y procedimentales, sino también habilidades emocionales encaminadas hacia una atención de calidad.^{14,15} Sin embargo, las medidas restrictivas implementadas durante la pandemia, con el objetivo de disminuir el contagio de persona a persona; ha deshumanizado el cuidado de enfermería, orientando el quehacer profesional hacia una práctica sobre todo procedimental y dirigida a la dimensión física de la persona, dejando de considerar al ser humano desde una perspectiva integral.^{14,16} La comunicación, ya sea directa o indirecta del paciente y profesional de enfermería fortalece el vínculo, la empatía, el cuidado humano, la satisfacción de las necesidades incluyendo a la familia y la disponibilidad de apoyo durante el proceso de la enfermedad se ha deteriorado con la pandemia.¹⁷

En el Hospital Regional Docente de Trujillo, que en el escenario de la pandemia fue designado centro de referencia para la atención de los pacientes COVID; los profesionales de enfermería tuvieron que atender directamente a los pacientes, viéndose afectados en su salud mental; tal como lo señala Franco J, Levi P;¹² en un estudio; el personal de enfermería que atendió a pacientes covid presentaron: estrés, ansiedad, miedo, tristeza, irritabilidad, frustración, cansancio y soledad; sin embargo, en el contexto actual, de gran riesgo para la salud, de cambios en el entorno laboral, en la organización, en los equipos de trabajo y la exigente carga emocional que supone la atención de pacientes, el personal de enfermería que continua en primera línea de atención, poniendo todo el esfuerzo en el cuidado de los pacientes, aunque ello involucre riesgo para su vida y la de su círculo cercano. Por lo que, se planteó la siguiente interrogante. ¿Existe relación entre la motivación y cuidado humano de enfermería en el contexto de la post pandemia?

La presente investigación tuvo como propósito evaluar el cuidado humano a partir de la motivación en los profesionales de enfermería. La investigación se justifica a nivel práctico, porque permitirá que las autoridades sanitarias implementen estrategias motivacionales en los profesionales de enfermería la cual tendrá impacto en la calidad de cuidado que se brinda a los pacientes y en una mejor percepción sobre el rol de enfermería en la sociedad. A nivel teórico servirá para ampliar los conocimientos sobre la motivación y el cuidado humano y será fuente de información en un nuevo contexto de incertidumbre frente a una enfermedad que se va a seguir quedando. A nivel metodológico se estableció la relación entre variables, motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto de la post pandemia.

Objetivo general:

Determinar la relación entre nivel de motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Objetivos específicos:

Determinar el nivel de motivación de enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Determinar el cuidado humano de enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo 2022.

Hipótesis:

H1. Existe relación entre la motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

H0. No existe relación entre la motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Blanco M, Tortajada M, Rodríguez Z, Puente M, Méndez C, Fernández J.¹⁸ 2021. En una investigación realizada en un hospital de España, el propósito fue identificar la percepción de los pacientes sobre el cuidado humano que da el profesional de enfermería. El estudio fue descriptivo, cuantitativo, transversal; tuvo una muestra de 357 personas mayores de 18 años, utilizando el instrumento de PCHE, de los cuales el 86,9% de los encuestados dijo que “siempre” recibió atención humanizada, 7,6% casi siempre, 3,7% a veces, y el 1,5% nunca. Por conclusión, la COVID.19 tuvo un impacto negativo en el sistema sanitario y a pesar de eso los pacientes han percibido de manera satisfactoria la atención humanizada de enfermería.

Fernández C, Mansilla E, Aravena A, Antiñirre B, Garcés M.¹⁹ 2022. Realizaron una investigación en un hospital público de Chile, tuvo como objetivo analizar la percepción que tienen los pacientes hospitalizados en relación al cuidado humano que brinda el profesional de enfermería. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 377 pacientes, utilizándose el instrumento PCHE, donde el 84,6 % presenta satisfacción con el cuidado recibido. Se concluyó que es necesario implementar nuevas formas de fortalecer el cuidado humano profesional lo cual contribuyen a la construcción de la cultura y clima organizacional.

Cisneros E.²⁰ 2016. Realizó una investigación en un hospital privado de Ayacucho, con la finalidad de determinar el nivel de motivación en el profesional de enfermería. La metodología fue cuantitativa, descriptiva-transversal. Con una muestra de 50 enfermeros, la técnica empleada fue una encuesta y el instrumento fue de tipo escala de Likert. Donde el 86% presentó motivación media, 12% motivación baja; con respecto a la motivación intrínseca el 80% adquirió nivel medio y el 18% nivel bajo; y en base a la motivación extrínseca el 70% tuvo nivel medio y el 18% nivel de motivación extrínseca alta. En conclusión, un cierto porcentaje de profesionales de enfermería presentaron una motivación de nivel medio.

Calle D, Gálvez E.²¹2017. Llevaron a cabo una investigación en un hospital del Ministerio de salud, Chiclayo, su propósito fue identificar la correlación entre la satisfacción laboral y motivación con la calidad de atención desde la perspectiva del paciente. La investigación fue de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo - correlacional, teniendo una muestra de 80 profesionales de salud y 291 pacientes hospitalizados, el instrumento utilizado fue un cuestionario de McClelland y para la variable calidad de atención el cuestionario SERVPERF. El 42,50% presentó motivación media y 31,25% motivación baja. Como conclusión se obtuvo que no existe una relación significativa entre motivación y calidad de atención, del mismo modo satisfacción laboral y calidad de atención.

Casio E.²² 2019. En una investigación realizada en un hospital público en Lima, donde su objetivo fue determinar la percepción de los pacientes respecto al cuidado humano que proporciona el enfermero (a). El estudio fue no experimental con un enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La muestra fue de 102 pacientes, el instrumento utilizado fue un cuestionario de PCHE 3ra versión, y se halló que el 56% de los pacientes percibieron un cuidado humano medianamente favorable, el 42% lo percibieron favorable y el 2% desfavorable. Teniendo como conclusión que la mayoría de los pacientes percibieron un cuidado humano medianamente favorable.

Juárez M.²³ 2019. Desarrolló una investigación en un hospital de Piura, su objetivo fue identificar la calidad del cuidado humano del personal de enfermería desde la perspectiva del paciente, en una unidad de quimioterapia. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo-transversal. El instrumento para la recolección de información fue un cuestionario que consta de 20 ítems. Su muestra fue de 58 pacientes, los resultados fueron: la calidad del cuidado humano es alta en un 29%, media en 43% y baja el 28%. Concluyendo que la calidad del cuidado humano que percibe el paciente va de media a baja.

Alfaro J.²⁴2020. En una investigación realizada en Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de Trujillo, tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación laboral y la calidad del cuidado. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional; la muestra fue de 35 enfermeros, el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Calidad de Cuidado de Enfermería; donde el 8.6% presentó

motivación alta, 88.6% media, 2.9% motivación baja, y en relación a la calidad del cuidado de enfermería el 2,9% es alta, 88,6% regular y el 8,6% mala. Concluyendo que existe una asociación significativa entre motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería.

El covid-19 tuvo sus inicios en Wuhan-China en diciembre del 2019, al poco tiempo se extendió en más de 100 países por lo que la Organización Mundial de la Salud lo declaró pandemia a inicios del 2020. Esta enfermedad presenta una alta tasa de morbi-mortalidad, su sintomatología más común es fiebre, mialgia, artralgia, anosmia, ageusia, dolor de garganta, tos y disnea.^{6,13,25}

Esta nueva enfermedad ha ocasionado grandes desafíos en la salud pública; hospitales colapsados, sobrecarga laboral y recurso humano limitado. Los profesionales de enfermería por encontrarse en primera línea de atención al paciente; presentan mayor riesgo de contagiarse por el alto nivel de exposición al covid-19, el cual ha repercutido en el bienestar físico y mental de este grupo de profesionales. Dentro de los efectos a nivel físico, el profesional de salud desarrolló signos y síntomas como; cansancio, taquicardia, nerviosismo, tensión, pánico, peligro inminente. En la salud mental pueden presentar estrés, agotamiento, ira, depresión, ideaciones suicidas, incertidumbre, desconfianza, agresividad y consecuencias negativas en la motivación.²⁶

La motivación es aquel impulso que posee un sujeto para ejecutar una determinada actividad; en el caso de enfermería es lo que promueve para que los profesionales brinden un cuidado de calidad, el cual debe ser más que el cumplimiento de diversas tareas de rutina; una parte esencial para que el sujeto de estudio se sienta considerado como un ser humano y para que en el profesional de enfermería contribuya a su superación personal y rendimiento laboral. Según Herzberg,²⁷ la motivación tiene dos aspectos importantes: factores de higiene o extrínsecos y factores de motivación o intrínsecos.

Los factores de higiene o extrínsecos, son aquellas condiciones que rodean a la enfermera en el lugar que trabaja y como se desempeña; es decir, el ambiente donde enfermería brinda el cuidado; estos son atribuibles al puesto de trabajo, su control no depende de este y es el principal elemento para determinar la relación entre el profesional de enfermería con el medio ambiente interno. Cuando estos

factores son adecuados, el personal de enfermería estará satisfecho y por lo tanto brindará un cuidado de calidad. Dentro de estos encontramos: salario, beneficios y servicios sociales, condiciones de trabajo o seguridad laboral, relaciones interpersonales, políticas administrativas, supervisión, vida personal y status.^{27,28}

El salario es aquel bien económico que se atribuye por una jornada laboral,²⁹ en enfermería rara vez es positivo, ya que deben ganar más de lo que se les atribuye por la labor de riesgo que realizan, muchas veces trabajan horas extras y participan en actividades adicionales a las asignadas. En la práctica de enfermería este se considera un factor para la satisfacción y fue más en el contexto de la pandemia por covid-19, porque al estar en primera línea de atención en una situación de alta exposición y trabajar horas extras, en la mayoría de veces la remuneración no era justa. Las remuneraciones salariales favorecen al cumplimiento de metas y objetivos, mejorando sus actitudes e impulsándolos a brindar un cuidado de calidad.

Los beneficios y servicios sociales, es la contribución no monetaria³⁰ reconociendo en tiempos de pandemia los derechos del profesional de enfermería; haciendo también referencia al tiempo libre personal y la no sobrecarga laboral. Las condiciones de trabajo, se refiere al ambiente físico y recursos materiales³¹ necesarios para la protección del profesional de enfermería, este factor se vio alterado durante la pandemia debido a la insuficiente disponibilidad de equipos de protección personal adecuado, el cual es indispensable para evitar el contagio por covid-19.

Las relaciones interpersonales, son un recurso fundamental e indispensable en la práctica profesional³² de enfermería para brindar un cuidado humanizado y directo; e incluye al entorno personal, familiar, social y laboral. Por ello, el trabajo debe realizarse en comunicación constante con el equipo de trabajo con el fin de llegar a un solo objetivo, brindar un cuidado de calidad y salvaguardar la vida de los pacientes.³³ Las políticas administrativas, en enfermería deben ser claras y justas incluyendo flexibilidad en las horas de trabajo, vacaciones, descansos, etc. Siendo vital para cumplir las metas propuestas dentro de la entidad de salud. La supervisión, es la capacidad de inspeccionar el trabajo realizado³¹ por el personal de enfermería según sea su área o función, esto les puede resultar agobiante y

producir insatisfacción si se emplea como un medio para el control y sanción; pero puede ser satisfactoria si la supervisión se utiliza como un medio para mejorar los conocimientos o ayudar a que las personas tengan un buen desempeño. Sin embargo, la supervisión es un elemento importante en el contexto de la pandemia ya que es una enfermedad desconocida y mantener actualizada a las personas ayuda a un cuidado de calidad. El status, es la condición sociolaboral que logra el profesional²⁷ de enfermería dentro del área de salud. Si bien es cierto, durante la pandemia la situación socioeconómica ha mejorado porque el aporte de ingreso de salario se incrementó; sin embargo, en el contexto de nuestro país en general, la situación socioeconómica que tiene el profesional de enfermería es baja porque percibe una remuneración que no cubre sus necesidades.

Los factores motivadores o intrínsecos; se relacionan a las actividades directas realizadas por el profesional de enfermería, este involucra un crecimiento individual, profesional y la necesidad de autorrealización en el trabajo. Abarca los siguientes indicadores: responsabilidad, trabajo en sí mismo, ascenso y crecimiento, reconocimiento, promoción y logro.²⁷

La responsabilidad, es la capacidad de cumplir con las obligaciones de manera positiva e integral;³⁴ en los profesionales de enfermería la responsabilidad debe ser en equipo ya que la demanda en salud requiere del cumplimiento de funciones colectivas con un mismo objetivo. En el trabajo en sí mismo, se refiere a la autoevaluación que se deben realizar los profesionales de enfermería acerca del trabajo que realicen. El ascenso y crecimiento, permite al profesional de enfermería avanzar de forma positiva dentro de su trabajo y la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente. El reconocimiento, permite al enfermero ser elogiado por sus objetivos alcanzados dentro de su trabajo; este puede estar acompañado de incentivos económicos, resoluciones o reconocimiento verbal; este se obtiene a partir de la dedicación y esfuerzo realizado en el trabajo. El logro, es el resultado óptimo del término de un trabajo, resulta de la solución de un problema²⁷ por medio del cual el profesional de enfermería mide su satisfacción y desempeño de funciones.

La motivación de los profesionales de enfermería es indispensable para la realización de sus funciones enfocadas al cuidado profesional con calidad, depende de los factores extrínsecos e intrínsecos en el ámbito laboral.

El cuidado humano es la esencia y la razón de ser de la profesión de enfermería, El profesional de enfermería debe poseer pensamiento crítico, conocimientos, valores, compromiso, filosofía y dedicación; lo que incluye aspectos encaminados más allá de las tareas y procedimientos. Watson³⁵, señala 10 factores relacionados al cuidado humano; la práctica de valores humanistas y altruistas; promover la fe y esperanza; Profundizar la sensibilidad propia y hacia los demás; Establecer una relación de cuidados humanos, de confianza-ayuda; Promocionar y aceptar la expresión de sentimientos positivos y negativos; Uso del pensamiento crítico y científico; Promocionar la enseñanza y el aprendizaje transpersonal; Crear un contexto de apoyo multidimensional; Ayudar a la satisfacción de las necesidades humanas; Aceptación de fuerzas existenciales-fenomenológica.

La práctica de valores humanistas y altruistas, está relacionado con la empatía, la bondad y emociones del profesional de enfermería; para Watson³⁵, este factor es aprendido en la vida, pero pueden fortalecerse mediante capacitaciones y respeto mutuo. Promover la fe y esperanza, incorpora a los elementos humanísticos y respeto a los demás. Hace mención al cuidado holístico, porque abarca a la persona en su multidimensionalidad, es decir, no solo se centra en la enfermedad, sino que involucra de forma emocional y espiritual; así mismo destaca el papel de las relaciones interpersonales en la práctica de la profesión. Profundizar la sensibilidad propia y hacia los demás, promueve las creencias espirituales, y la relación interpersonal enfermera-paciente como un medio de recuperación. Por tal, cuando el profesional de enfermería admite ser sensible refleja sus sentimientos mostrando su autenticidad hacia los demás.³⁶

Establecer una relación de cuidados humanos, de confianza-ayuda; es fundamental para un cuidado de calidad, las relaciones de confianza fomentan la aceptación al paciente y esta implica, coherencia, empatía y comunicación eficaz. Promocionar y aceptar la expresión de sentimientos positivos y negativos, deriva de la sensibilidad, el profesional de enfermería debe poseer habilidades emocionales e intelectuales tanto para los sentimientos positivos como negativos.

Uso del pensamiento crítico y científico para la resolución de problemas y toma de decisiones; es una actitud de creatividad y de pensamiento crítico que se tiene en cuenta para la solución de problemas. Este debe ser sistemático y organizado. Promocionar la enseñanza y el aprendizaje transpersonal; ya que el paciente puede presentar una postura de indagador; el personal de enfermería debe estar en la capacidad de proporcionar información sobre el cuidado brindado atendiendo así sus necesidades.^{35,36,37}

Crear un contexto de apoyo multidimensional; está relacionado al equilibrio entre el medio ambiente y la persona, considerando al ser humano en todas sus dimensiones. En el ámbito de enfermería es optar por intervenciones procedimentales y emocionales. Ayudar a satisfacer las necesidades humanas; es decir colaborar con estas al ponerse en el lugar del paciente, proporcionando la esencia del cuidado humanístico. Aceptación de fuerzas existenciales fenomenológica; tomar interés por los misterios espirituales y existenciales de la vida y la muerte cuidando el alma de uno mismo y del ser que se cuida.^{35,36,37,38}

El personal de enfermería se enfrentó a un gran desafío en la pandemia por covid19. La labor intensa tuvo como consecuencia agotamiento físico y emocional; y debe seguir mostrando dedicación y responsabilidad en la atención al paciente, mostrando su compromiso profesional frente a las dificultades.¹⁰ Y es en el contexto actual de post pandemia donde aún persiste la enfermedad por covid-19, que provoca gran temor e incertidumbre en el que se requiere profesionales motivados para seguir en primera línea brindado cuidado profesional y humano.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

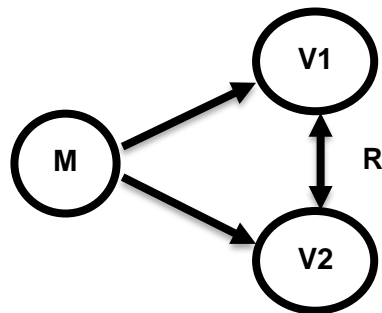
3.1.1. Tipo de investigación

Básica, porque buscó conocer, describir y explicar las características de las variables en estudio: motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia.³⁹

3.1.2. Diseño de investigación

Fue de enfoque no experimental, porque no hubo manipulación de variables; de carácter descriptivo-correlacional; ya que describió las características de ambas variables y estableció relación entre ellas. Fue de alcance transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento.³⁹

Diseño: según Hernández et al.³⁹



Dónde:

M: Personal de enfermería del área COVID del Hospital Docente Regional de Trujillo.

V1: Motivación de enfermería en el contexto post pandemia.

V2: Cuidado humano de enfermería en el contexto post pandemia

R: Relación entre V1 y V2.

3.2. Variables y operacionalización (Anexo N° 1)

Variable 1: Motivación en enfermería

- Definición conceptual:

Frederick Herzberg,²⁷ menciona que la motivación es aquel impulso que tiene una persona para realizar una determinada actividad; en el caso de enfermería para realizar ciertas acciones encaminadas al cuidado humano.

- Definición operacional:

El cuestionario para evaluar la motivación en profesionales de enfermería cuenta con 2 dimensiones: factores de motivación o intrínsecos y factores de higiene o extrínsecos. El cuestionario estará conformado por 27 ítems; de los cuales los primeros 15 estarán relacionados a factores extrínsecos (1-15) y los 12 restantes a los factores intrínsecos (16-27). Para la evaluación será a través de la escala al estilo Likert: Deficiente = 1, Regular = 2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5.

- Indicadores:

Factores motivadores o intrínsecos: logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y progreso profesional.

Factores de higiene o extrínsecos: sueldo, relaciones interpersonales, ambiente físico, supervisión y seguridad laboral.

- Escala de medición:

Nominal.

Variable 2: Cuidado humano

- Definición conceptual

Watson,³⁵ define al cuidado humano como, la esencia y la razón de ser de la profesión de enfermería. Además, menciona que enfermería debe poseer pensamiento crítico, conocimientos, valores,

compromiso, filosofía y dedicación; lo que incluye actividades encaminadas más allá de las tareas y procedimientos.

- Definición operacional:

El cuestionario para evaluar el cuidado humano consta de 36 ítems y está estructurado en 10 dimensiones. El cual se evaluará con una escala al estilo Likert: nunca = 1, a veces = 2, regularmente = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. Fue construido por Hermosilla A, Mendoza R y Contreras S.⁴⁰

- Indicadores

- La práctica de valores humanistas y altruistas.
- Promover la fe y esperanza.
- Profundizar la sensibilidad propia y hacia los demás.
- Establecer una relación de cuidados humanos, de confianza-ayuda.
- Promocionar y aceptar la expresión de sentimientos positivos y negativos.
- Uso del pensamiento crítico y científico.
- Promocionar la enseñanza y el aprendizaje transpersonal.
- Crear un contexto de apoyo multidimensional.
- Ayudar a la satisfacción de las necesidades humanas.
- Aceptación de fuerzas existenciales-fenomenológica

- Escala de medición Nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo conformada por 250 profesionales de enfermería que laboraron y laboran en el área covid y 182 pacientes hospitalizados del Hospital Docente Regional de Trujillo, 2022.

Criterios de inclusión:

- Personal profesional de enfermería que laboró en la primera y segunda ola en el cuidado de pacientes COVID durante la pandemia y que laboran actualmente en el Hospital Regional Docente Trujillo.
- Profesional de enfermería que acepte ser parte del estudio.
- Personal profesional de enfermería de ambos sexos.
- Pacientes que acepten participar en el estudio.
- Pacientes de ambos sexos.
- Pacientes mayores de edad.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería administrativo.
- Personal profesional de enfermería que se incorporó en el área COVID a partir de la tercera ola durante la pandemia.
- Pacientes con discapacidad mental.
- Pacientes intubados

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería que laboraron y laboran en el área covid, y 101 pacientes hospitalizados del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Para ello se empleó una fórmula que determinó el tamaño de la muestra, esta es utilizada cuando la población es finita o conocida, del

mismo modo hizo uso de la proporción de éxito en el número de ocurrencias a favor. (Anexo N°2).

3.3.3. Muestreo

Fue probabilístico, y se utilizó el muestreo aleatorio simple;³⁹ mediante la fórmula donde se aplicó un nivel de confianza del 96% para ambas variables y un error de muestreo de 0.5.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas:

La técnica que se utilizó para la recolección de información fue la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos:

Los instrumentos de recolección de datos fueron:

Para la variable motivación, se utilizó el cuestionario realizado por las autoras tomando como referencia la teoría de Frederick Herzberg; el cual estuvo conformado de 27 ítems, dividido en dos dimensiones: Factores extrínsecos (15 ítems) y factores intrínsecos (12 ítems); la evaluación fue a través de la escala al estilo Likert: Deficiente = 1, Regular = 2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5. (Anexo N°3).

Validez: (Anexo N°4)

La validez del instrumento fue mediante juicio de expertos; los tres expertos que evaluaron lo realizaron mediante el formato de validación de instrumento que brindó la universidad.

Confiabilidad: (Anexo N°5)

El instrumento tuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.978; Indicador de que el instrumento cumple con el grado de confiabilidad

para ser aplicado en la recolección de datos. Aquí se requirió de una prueba piloto con una muestra de 30 profesionales de enfermería.

Para la variable cuidado humano en enfermería, se utilizó el cuestionario el cual contó con 36 ítems y estuvo estructurado en 10 dimensiones. El cual se evaluó con una escala al estilo Likert: nunca = 1, a veces = 2, regularmente = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. (Anexo N°6). Fue construido por Herмосilla A, Mendoza R y Contreras S.⁴⁰

Validez:

La validez del contenido se realizó mediante juicio de expertos.

Confiabilidad:

El cuestionario tuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.835$ lo cual indica que el instrumento es confiable. Para lo cual se realizó una prueba piloto con una muestra de 35 pacientes.

3.5. Procedimiento

Para aplicar la encuesta de motivación se realizó los siguientes pasos: primero, se solicitó la autorización al director del Hospital Regional Docente de Trujillo (Anexo N°7), se coordinó con la enfermera Jefe del Departamento de enfermería y posteriormente con las jefes de servicio donde se aplicó los instrumentos de recolección de datos; la muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, a cada uno de los participantes se explicó el propósito de la investigación, y se solicitó el consentimiento informado. Una vez aceptada la participación, se entregó el cuestionario de motivación, se explicó a los participantes el uso del instrumento y se entregó el cuestionario para que lo contesten. En relación a la variable cuidado humano, se realizó a través de una encuesta a los pacientes, bajo los mismos criterios que el instrumento anterior. La duración de la encuesta fue de 20 minutos aproximadamente.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico descriptivo en ambas variables se utilizó el programa SPSS V25. Para la contrastación de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Pearson y así se estableció el cuidado humano a partir de la motivación en los profesionales de enfermería.

3.7. Aspectos éticos.

Se tuvieron en cuenta los siguientes principios bioéticos

Autonomía

Se respetó la decisión del profesional de enfermería y de cada uno de los pacientes; tuvieron la libertad de elegir si deseaban participar en el estudio o rechazarla si así lo deseaban.⁴¹ (Anexo N°8 y N°9).

Beneficencia y no maleficencia

Este proyecto de investigación se realizó para fines científicos, académicos y fue confidencial; no se realizó intervención física, ni psicológica en el profesional de enfermería ni en el paciente; por lo tanto, no causó ningún daño; no tuvo ningún beneficio económico para los participantes.⁴²

Justicia

La presente investigación se aplicó sin ningún prejuicio al encuestado, se trató de la misma forma a todos ellos, con igualdad evitando la discriminación.⁴³

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Relación de motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

		Cuidado Humano	Motivación
Cuidado Humano	Correlación de Pearson	1	0.010
	Sig. (bilateral)		0.924
	N	101	100
Motivación	Correlación de Pearson	0.010	1
	Sig. (bilateral)	0.924	
	N	100	100

Fuente: Información recolectada de ambos instrumentos: Motivación y cuidado humano.

Interpretación: En la tabla 1 nos indica que no existe una relación significativa entre las variables motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto pospandemia, con un Coeficiente de Correlación de Pearson = 0.010 y Sig.= 0.924 > 0.05, el cual se acepta H_0 ; esto indica que no hay dependencia entre las variables.

Tabla 2: Nivel de motivación de enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Nivel de Motivación		
	Personas	Porcentaje
MEDIO	96	96.0
ALTO	4	4.0
Total	100	100.0

Fuente: Información recolectada del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Interpretación: En la tabla 2, muestra que el nivel de motivación del profesional de enfermería es medio representado por el 96% y es alto en un 4% del total de la muestra.

Tabla 3: Cuidado humano de enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo 2022.

Cuidado Humano		
	Personas	Porcentaje
BAJO	11	10.9
MEDIO	54	53.5
ALTO	36	35.6
Total	101	100.0

Fuente. Información recolectada de los pacientes hospitalizados en el Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022.

Interpretación: En la tabla 3, indica que el cuidado humano es bajo en un 10.9%; medio en un 53.5% y es alto en un 35.6% del total de la muestra.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 1, con un coeficiente de correlación de 0.010 y un Sig.= 0.924 mayor al nivel de significancia $\alpha= 0.05$; indica que no existe relación significativa entre las variables motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia. Resultado similar al estudio realizado por Calle D, Gálvez E.²¹ se evidenció que no existe relación entre motivación y calidad de atención que brinda el profesional de enfermería; en la cual se utilizó la prueba de correlación de Pearson ($p= 0,730 > 0.0$). Por otro lado, el estudio realizado por Alfaro J.²⁴ se encontró que existe una asociación significativa entre motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería según la correlación de Pearson ($p < 0,05$). A partir de todo lo mencionado se resalta que, no se puede decir de forma obligatoria que el profesional de enfermería deberá estar motivado para que brinde un cuidado humano de calidad, porque durante la práctica profesional se refuerza los principios de cuidado al paciente; en el cual la enfermera mantiene su función de cuidadora holística a pesar de las circunstancias que se atraviesan.²¹

Sin embargo, desde la perspectiva de Jean Watson³⁵ la naturaleza de enfermería es la relación con la persona para fomentar el cuidado humano; además, para el cuidado de enfermería es necesario contar con los recursos e insumos en el ambiente de trabajo. En este sentido la motivación es el factor que compromete a los profesionales de enfermería con su trabajo, por lo tanto, contribuye en la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes. Sin embargo; las situaciones complejas, como la crisis sanitaria debido a la pandemia por coronavirus la cual tiene alta capacidad para infectar a las personas, han producido efectos en la salud física y mental de los profesionales de enfermería, generando cambios en la motivación, temor al contagio, inseguridad laboral por la deficiente disponibilidad de equipos de protección personal, cambios en el modelo de atención; en la organización ocasionaron ansiedad, estrés, dudas, miedo y desconfianza.²⁸

A diferencia en esta investigación, la motivación no influye en el cuidado humano a pesar que el profesional de enfermería ha vivido momentos tensos y críticos a consecuencia de la pandemia por covid 19, éste aún ha considerado al componente humano como la característica esencial y la razón de ser de la

profesión; una actitud de inquietud de preocuparse por otros el cual le confiere significado propio al cuidado, cuidar no solo incluye aspectos encaminados a tareas y procedimientos; sino es ir más allá de la enfermedad de la persona. El profesional de enfermería tiene la tarea de observar, escuchar, tocar y sentir para crear un cuidado humano, personalizado, empático, continuo para brindar una atención eficiente y de calidad a la persona.

En la tabla 2, muestra que el nivel de motivación del profesional de enfermería es medio representado por el 96% y es alto en un 4% del total de la muestra. Estos resultados son similares a la investigación realizada por Cisneros E.²⁰ Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en un hospital privado, se encontró que el 86% presentó motivación media lo cual existe una concordancia con esta investigación; así mismo, Alfaro J.²⁴ En su investigación motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos de covid-19, obtuvo que el 88.6% presentaron motivación media y 8.6% motivación alta. Según la teoría de Frederick Herzberg²⁸, la motivación que tienen las personas para hacer determinadas acciones se relaciona con la naturaleza de la profesión y el ambiente de trabajo. En el caso de enfermería, la naturaleza de la profesión tiene que ver con las relaciones interpersonales, el contacto con el paciente, comunicación asertiva, y empatía; el ambiente de trabajo abarca condiciones físicas laborales, remuneraciones y seguridad en el trabajo. Teniendo como base teórica, la motivación es la característica de todas las personas, que obliga a tener un cierto comportamiento en determinados momentos, es la dirección hacia la obtención de objetivos.³⁰ Herzberg¹⁸ menciona que la motivación extrínseca posee un efecto mucho más limitado en duración e intensidad y que la motivación intrínseca tiene un efecto más significativo, intenso de larga duración. Por lo tanto, cuando indica que el salario no motiva, no quiere decir que no provoque satisfacción, por el contrario, causa un efecto de larga duración; sino que su efecto a largo plazo no es duradero; principalmente en aquellos trabajadores con cargos medios y superiores, no obstante, no se debe utilizar únicamente el salario como medio motivador sino mejorar otras condiciones laborales.

Cuando el profesional de enfermería está motivado se involucra más en su trabajo, realiza sus funciones con mayor entusiasmo y pasión lo que permite

lograr buenos resultados en la calidad de cuidado al paciente. En cambio, si no está motivado sus actitudes negativas serán notorias la frustración, impaciencia, desacuerdos, agresividad y el cuidado será deficiente ignorando el principio holístico de atención. Durante la pandemia, la sobrecarga de trabajo, el cansancio, temor y miedo ha afectado la motivación, creando una atmosfera de estrés significativo, que puede afectar la salud y su desempeño en el trabajo.

En el resultado obtenido de la presente investigación, tenemos que la motivación está en un nivel medio, esto debido a que actualmente las condiciones de trabajo se han implementado y los beneficios para el profesional de enfermería han mejorado.

En la tabla 3, indica que el cuidado humano es bajo en un 10.9%; medio en un 53.5% y es alto en un 35.6% del total de la muestra. Resultados similares en las investigaciones realizadas por Juárez M.²³ Calidad del cuidado humano del profesional de enfermería desde la perspectiva del paciente, se evidenció que la calidad del cuidado humano es alta en un 29%, media en 43% y baja el 28%; y por Casio E.²² Percepción de los pacientes acerca del cuidado humano que brinda el profesional de enfermería, se encontró que el 56% de los pacientes percibieron un cuidado humano medianamente favorable, el 42% favorable y el 2% desfavorable. Tales resultados tienen concordancia ya que el cuidado humano va de medio a alto; es decir, el profesional de enfermería presenta disposición para lograr un buen cuidado, comunicación con los pacientes y su entorno, pero presentando deficiencias que pueden ser corregidas. Por otro lado, resultados no similares obtuvo Blanco M, Tortajada M, Rodríguez Z, Puente M, Méndez C, Fernández J.¹⁸ Cuidados del profesional de enfermería brindados a los pacientes dentro del contexto COVID-19, se evidenció que el 7.6% casi siempre recibió atención humanizada, 3.7% a veces y el 1.5% nunca. Estos resultados van de alto a medio; probablemente sea porque esta investigación fue realizada en otro país, donde el profesional de enfermería presenta mayor disposición para el servicio, impulsando al cuidado humano como parte integral de la profesión, orientando el quehacer hacia la recuperación del paciente.

El cuidado humano es la esencia en la práctica profesional de enfermería; es lo que caracteriza a la enfermera porque esta implica más que procedimientos, su

esencia está en el trato humano, en la forma de considerar al ser humano en su dimensión social, individual, psicológico y espiritual. Antes de la crisis sanitaria, el cuidado humano se efectuaba en una relación directa con la persona; no existía miedo de acercarse a los pacientes a pesar de que el riesgo a la infección siempre está presente incluso con otras enfermedades. Sin embargo, la pandemia ha repercutido en la calidad del cuidado; generando gran temor, por el alto riesgo de contagio al estar en contacto directo con el paciente, lo que obliga que los profesionales de enfermería tomen precauciones de bioseguridad que los mantiene distantes de ellos.^{36,37}

Para Watson,³⁵ la convivencia entre el paciente y enfermera es una ocasión para crearse el cuidado humano y para ello el profesional de enfermería no solo debe poseer habilidades sociales sino también intelectuales; es decir, de conocimientos científicos y pensamiento crítico, que permita implementar intervenciones basadas en la ciencia, tomando en cuenta que el trato enfermera – paciente trae consigo aspectos humanísticos con el fin de orientarlo a un mejor cuidado hacia la persona.

Sin embargo; en una guía sobre el cuidado humanizado dirigido a pacientes que ingresaron al servicio de ginecología, realizada por Villareal M, Ruano J.¹⁴ Muestra que un grupo de pacientes encuestados, refirieron sentir incomodidad en su estancia hospitalaria, fatiga, e insatisfacción correspondiente a un cuidado deshumanizado porque no los hacen sentir como persona. Así mismo; sentían inquietud con la aparición del profesional de enfermería, ya que estos deberían tener el don del cuidado humano y amor hacia el resto de las personas, así como el deseo claro de escuchar, ayudar y ocuparse de los pacientes para crear un vínculo de comodidad y confianza entre enfermera/paciente. Este estudio se realizó dentro del contexto del covid-19 y se puede apreciar que el profesional de enfermería no brindaba un cuidado humano; tal vez debido a la presión laboral o por la psicosis mediática en que estaban inmersos. Frente a esta situación, los principios del cuidado personal e integral entraron en conflicto, la relación interpersonal (enfermera-paciente), esencial en el cuidado de enfermería fue reemplazado por un cuidado enfocado en procedimientos, distante con equipos que limitaban el contacto visual y la comunicación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, el cuidado humano va de medio a alto, indicando que los pacientes en su mayoría reciben cuidado humanizado por parte de los profesionales de enfermería. Probablemente al atravesar la crisis sanitaria por covid 19 estos profesionales fortalecieron su sensibilidad propia hacia los demás, brindando así un cuidado eficaz y empático.

VI. CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre las variables motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia en el Hospital Regional Docente de Trujillo, con un coeficiente de correlación de 0.010 y una Significancia de 0.924 lo cual es superior a 0.05, es decir, no hay dependencia entre las variables. Por ende, aceptamos la hipótesis nula.
2. En los profesionales de enfermería en el contexto post pandemia del Hospital Regional Docente de Trujillo, prevalece una motivación media, representado por el 96 %.
3. El cuidado humano de enfermería en el contexto post pandemia del Hospital Regional Docente de Trujillo, va de medio a alto, representado por un 53.5%.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los profesionales de enfermería y estudiantes de la ciencia de la salud a desarrollar investigaciones que consideren estas variables, con la finalidad de incrementar el conocimiento científico y así buscar mejoras dentro del ámbito laboral de enfermería.
- Se sugiere a las instituciones públicas y privadas de salud, implementar políticas administrativas y de capacitación para mejorar el cuidado humanizado hacia el paciente y crear un ambiente laboral saludable entre los profesionales de enfermería.
- Se sugiere que la Escuela de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, promuevan el abordaje de este tema de investigación, porque ayudará a fortalecer la esencia de la profesión.

REFERENCIAS

1. Sánchez E, García J, García E, Gutiérrez M, Alférez M, Ramírez G. Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Nurses and Auxiliary Nursing Care Technicians—A Voluntary Online Survey. [Online periodical publication] 2021. Aug [Cited: 2022 May 13]; 18(8310) [13 pp]. Available in: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8393702/pdf/ijerph-1808310.pdf>
2. Chávez T, Benítez A, Alcantara M, Vergara A, Ogando J. Personal motivation and learning self-management in students, as result of the transition to online courses during COVID-19 pandemic. [Online periodical publication] 2021. May [cited: 2022 May 13]; 13(1): [17 pp.]. Available in: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v13nspe/2007-0705-ns-13-spe-00009.pdf>
3. Jessop Z, Dobbs T, Ali S, Combella E, Clancy R, Ibrahim N, et al. Personal protective equipment for surgeons during COVID-19 pandemic: systematic review of availability, usage and rationing. [Online periodical publication]. 2020. Aug [Cited: 2022 May 13]; 107(10) [18 pp]. Available in: <https://doi.org/10.1002/bjs.11750>
4. Buresti G, Rondinone B, Gagliardi D, Petyx M, Ancona F, Pezzotti P, et al. The Impact of the First Wave of the COVID-19 Pandemic on Healthcare Workers: An Italian Retrospective Study. [Online periodical publication] 2022. Apr [cited: 2022 May 13]; 19(5205): [14 pp.]. Available in: <https://www.mdpi.com/16604601/19/9/5205/pdf>
5. Dragioti E, Tsartsalis D, Mentis M, Mantzoukas S, Gouva M. Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of hospital staff: An umbrella review of 44 meta-analyses. [Online periodical publication] 2022. Jul [cited: 2022 May 13]; 131(104272): [11 pp.]. Available in: https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0020748922001018?token=E05CD_C1DCEB0E1CDAFC8A1767A9D6BE9CCC6F613C67F1298269B60C12C620_1279B2A9C61683966E8DEEE3F0AD46A180A&originRegion=us-east-1&originCreation=20220725001007
6. Arpasi O, Chávez G, Fernandez L, Medina W, Leiton Z, De Araujo V, et al. Nursing personnel infected by COVID-19: working conditions and their

- associated factors in three hospitals in Lima-Peru. [Online periodical publication] 2021. [cited: 2022 Jun 6]; 42: [Approximately 12 pp.]. Available in: https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v21n66/en_1695-6141-eg-21-66-330.pdf
7. Sanhueza E, Otondo M, Álvarez D. Niveles de motivación en el estudiantado de enfermería y estrategias de enseñanza. [Publicación periódica en línea] 2020. [citada: 2022 junio 9]; 34(2): [14 pp.]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e1775.pdf>
 8. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. [Publicación periódica en línea] 2020. May [citada: 2022 mayo 11]; 12(3): [6 pp.]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
 9. Alrawahi S, Sellgren S, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. [Online periodical publication] 2020. Sep [cited: 2022 Jun 6]; 6(9): [Approximately 11 pp.]. Available in: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32954029/>
 10. Chatzittofis A, Karanikola M, Michailidou K, Constantinidou A. Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Healthcare Workers. [Online periodical publication] 2021. Feb [cited: 2022 Jun 6]; 18(4): [Approximately 9 pp.]. Available in: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041435>
 11. Sun P, Wang M, Song T, Wu Y, Luo J, Chen L, et al. The Psychological Impact of COVID-19 Pandemic on Health Care Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis. [Online periodical publication] 2021. Jul [cited: 2022 Jun 6]; 12: [Approximately 13 pp.]. Available in: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.626547/full>
 12. Franco J, de Los Angeles P. Feelings, Stress, and Adaptation Strategies of Nurses against COVID-19 in Guayaquil. Chile [Online periodical publication] 2020. Sep-Dec [cited: 2022 May 8]; 38(3): [14 pp.]. Available in:

<https://essentials.ebsco.com/search/eds/details/feelings-stress-andadaptation-strategies-of-nurses-against-covid-19-in-guayaquil?query=Feelings%2C%20Stress%2C%20and%20Adaptation%20Strategies%20of%20Nurses%20against%20COVID19%20in%20Guayaquil.%20&db=edsdoj&an=edsdoj.97e4100a17354cc38df67978312bbcbbc>

13. Dantas N, Carneiro E, Santoa S, Loureiro T, Maciqueira S, Silva K. Nursing work in the COVID-19 pandemic and repercussions for workers' mental health. [Online periodical publication] 2021. [cited: 2022 Jun 6]; 24: [13 pp.]. Available in: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/MHPHGNFPtgYJgQzwyFQnZZr/?lang=en>
14. Villarreal M, Ruano J. Guía sobre el cuidado humanizado brindado por el personal de enfermería a pacientes ingresadas en el servicio de ginecología del hospital marco Vinicio Iza – lago agrio, 2019. [Publicación periódica en línea] 2021. Nov [citada: 2022 junio 9]; 17(83): [9 pp.]. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2087/2028>
15. Ramos S, Ceballos P. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. [Publicación periódica en línea] 2018. Jun [citada: 2022 junio 9]; 7(1): [14 pp.]. Disponible en: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/article/view/1537/1601>
16. Morales L, Gracia Y, Landeros E. Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. [Publicación periódica en línea] 2020. [citada: 2022 junio 9]; 11(3): [12 pp.]. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/989/1704>
17. Carreto B, De León M, Torres A, Morales F, Tenahua I, De Ávila M, et al. Percepción del cuidado humano del profesional de enfermería a través de los días de estancia hospitalaria. [Publicación periódica en línea] 2021. Ene-Jun [citada: 2022 junio 9]; 6(1): [14 pp.]. Disponible en: <https://periodicos.unemat.br/index.php/jhnpeps/article/view/5199/4192>
18. Blanco M, Tortajada M, Rodríguez Z, Puente M, Méndez C, Fernández J. Percepción de los pacientes sobre los cuidados de enfermería en el contexto de la crisis del COVID-19. [Publicación periódica en línea] 2021. Oct [citada:

2022 junio 7]; (64): [18 pp.]. Disponible en:

<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/479441/310461>

19. Fernández C, Mansilla E, Aravena A, Antiñirre B, Garcés M. Perception of Hospitalized Patients Regarding Nursing Care. [Online periodical publication] 2022. Jan-Jun [cited: 2022 May 22]; 11(1): [14 pp.]. Available in: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/enfermeriacuidadoshumanizados/article/view/2635/2517>
20. Cisneros E. Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud Ayacucho-2016. (Trabajo de investigación para optar el título de especialidad en Enfermería Intensivista). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13661>
21. Calle D, Gálvez E. Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en Hospital Docente del Ministerio de Salud. [Publicación periódica en línea] 2017. Sep [citada: 2022 mayo 7]; 9(3): [9 pp.]. Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592/articulo167pdf>
22. Casio E. Percepción de los pacientes sobre el cuidado humanizado del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, 2019. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería). Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38313/Casio_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Juárez M. Calidad del cuidado humanizado del profesional de enfermería según percepción de los pacientes, en la unidad de quimioterapia ambulatoria, Hospital De La Amistad Perú-Corea II “Santa Rosa-Piura” enero 2019. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería). Piura: Universidad Nacional de Piura; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1621/ENF-JUA-ALV-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Alfaro J. Motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería del servicio de neonatología. “Hospital Víctor Lazarte Echeagaray”, en tiempos de COVID-19.

(Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47200/Alfaro_SJ_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Medeiros A, Daponte A, Marculino D, Gil E, Kalache A. Letalidad de la COVID19: ausencia de patrón epidemiológico. [Publicación periódica en línea] 2021.
[citada: 2022 mayo 11]; 35(4): [3 pp.]. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/gs/2021.v35n4/355-357/es>
26. Coggiola L, Meeder V, Muñoz C, Poblete F. Efectos en la salud física y mental de los profesionales de enfermería al cuidado de pacientes covid-19 una revisión bibliográfica. [Publicación periódica en línea] 2021.
[citada: 2022 junio 15]; 4(2): [6 pp.]. Disponible en: <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/682/574>
27. Betancourt I, González D. Satisfacción en el trabajo y calidad de servicio al cliente según la teoría dual de Herzberg. (Trabajo especial de grado). Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello; 1999. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3837.pdf>
28. Flanagan J. La motivación para el trabajo Frederick Herzberg. 1957.
29. Antonio T. La motivación en la empresa. Los factores higiénicos y motivacionales de Frederick Herzberg. (Trabajo fin de grado). España: Universidad Abad Oliva CEU; 2016. Disponible en: https://recercat.cat/bitstream/id/126703/TFG-SAN_ANTONIO-2016.pdf
30. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. [Publicación periódica en línea] 2019. Oct [citada: 2022 junio 15]; 29(e2153): [18 pp.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
31. Guzmán G. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud-2016. (Trabajo de tesis para optar el grado académico de Magister). Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Disponible en:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15934/Guzman_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 32.** Díaz C, Teixeira A, Oroski G, Conceicao M. Nursing team management: factors associated with job satisfaction. [Online periodical publication] 2017. Jul [cited: 2022 June 13]; 16(47): [16 pp.]. Available in: https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/en_1695-6141-eg-16-47-00193.pdf
- 33.** Calderón L. Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019. (Tesis para obtener el grado académico de Magister). Perú: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52943/Calder%3b3n_HLV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- 34.** López J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. [Publicación periódica en línea] 2005. Jul [citada: 2022 junio 22]; 8(15): [12 pp.]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- 35.** Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. 7.^a ed. Barcelona (España): EdiDe, S.L.; 2010.
- 36.** Saviato R, Ribeiro E. Nursing assistance and Jean Watson: a reflection on empathy. [Online periodical publication] 2016. Jan-Mar [cited: 2022 Jun 22]; 20(1): [15 pp.]. Available in: <https://www.scielo.br/j/ean/a/VpGzHsWDQFM4Jsg8sWfmwcy/?lang=en&format=html>
- 37.** Orenge E. Modelo humanístico de Jean Watson: implicaciones en la práctica del cuidado. (Trabajo fin de grado). España: Internacional de Catalunya; 2018. Disponible en: https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/917/TFG_Esther%20Orenge%20Villanueva_2018.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- 38.** Poblete M, Valenzuela S, Merino J. Validación de dos escalas utilizadas en la medición del cuidado humano transpersonal basadas en la Teoría de Jean Watson. [Publicación periódica en línea] 2012. Abr [citada: 2022 junio 22];

12(1): [14 pp.]. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n1/v12n1a02.pdf>

39. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5.^a ed.

México: Interamericana Editores; 2010. Disponible en:
<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

40. Hermosilla A, Mendoza R y Contreras S. Instrumento para valoración del cuidado humanizado brindado por profesionales de enfermería a personas hospitalizadas. [Publicación periódica en línea] 2016. Oct-Dic

[citada: 2022 agosto 9]; 25(4): [aproximadamente 12 pp.]. Disponible en:

41. Houska A, Loučka M. Patients' autonomy at the end of life: a critical review. [Online periodical publication] 2019. Apr [cited: 2022 Jun 22]; 57(4): [11 pp.].

Available in:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885392418314878?via%3Dihub>

42. Beauchamp T. Methods and principles in biomedical ethics. [Online periodical publication] 2003. Sep [cited: 2022 Jun 22]; 29(5): [6 pp.]. Available in:

<https://jme.bmj.com/content/29/5/269>

43. Johnstone, M. Bioethics: a nursing perspective. 7.^a ed. Australia: Elsevier

Health Sciences; 2019. Disponible en:

[https://books.google.com.pe/books?id=Z_uRDwAAQBAJ&lpq=PP1&ots=QiOS5N-IR&dq=Johnstone%2C%20M.%20J.%20\(2019\).%20Bioethics%3A%20a%20nursing%20perspective.%20Elsevier%20Health%20Sciences&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=Johnstone,%20M.%20J.%20\(2019\).%20Bioethics:%20a%20nursing%20perspective.%20Elsevier%20Health%20Sciences&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Z_uRDwAAQBAJ&lpq=PP1&ots=QiOS5N-IR&dq=Johnstone%2C%20M.%20J.%20(2019).%20Bioethics%3A%20a%20nursing%20perspective.%20Elsevier%20Health%20Sciences&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=Johnstone,%20M.%20J.%20(2019).%20Bioethics:%20a%20nursing%20perspective.%20Elsevier%20Health%20Sciences&f=false)

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Motivación en enfermería	Frederick Herzberg menciona que la motivación es aquel impulso que tiene una persona para realizar una determinada actividad; en el caso de enfermería para realizar ciertas acciones encaminadas al cuidado humano. ²⁷	El cuestionario para evaluar la motivación en profesionales de enfermería cuenta con 2 dimensiones: factores de motivación o intrínsecos y factores de higiene o extrínsecos. El cuestionario estará conformado por 27 ítems; de los cuales los primeros 15 estarán relacionados a factores extrínsecos (1-19) y los 12 restantes a los factores intrínsecos (20-37). Para la evaluación será a través de la escala al estilo Likert: Deficiente = 1, Regular = 2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5.	Factores de motivación o intrínsecos	Logro	Nominal
			Reconocimiento		
			El trabajo en sí		
			Responsabilidad		
			Progreso profesional		
			Factores de higiene o extrínsecos.	Sueldo	
			Relaciones interpersonales		
			Ambiente físico		
			Supervisión		
			Seguridad laboral		

Variable 2: Cuidado Humano	Watson define al cuidado humano como, la esencia y la razón de ser de la profesión de enfermería. Además, menciona que enfermería debe poseer pensamiento crítico, conocimientos, valores, compromiso, filosofía y dedicación; lo que incluye actividades encaminadas más allá de las tareas y procedimientos. ³⁵	El cuestionario para evaluar el cuidado humano cuenta con 10 dimensiones. El cual se evaluará con una escala al estilo Likert: nunca = 1, a veces = 2, regularmente = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. Fue construido por Hermosilla A, Mendoza R y Contreras S, 2016	Formación de un sistema de valores humanístico y altruista.	Bajo Medio Alto	Nominal
			Instalación de fe y esperanza		
			Cultivo de la sensibilidad para uno mismo y para los demás.		

			<p>Desarrollo de una relación de cuidados humanos de ayuda y confianza.</p>	<p>Bajo Medio Alto</p>	<p>Nominal</p>	
			<p>Promocionar y aceptar la expresión de sentimientos positivos y negativos.</p>			
			<p>Promoción de la enseñanza aprendizaje transpersonal</p>			

			<p>Crear un entorno de apoyo o conexión mental, física sociocultural y espiritual.</p>	<p>Bajo Medio Alto</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Ayudar a la satisfacción de necesidades humanas.</p>		
			<p>Aceptación de fuerzas existenciales fenomenológicas.</p>		

ANEXO N°2

Fórmula de tamaño de muestra: Profesional de enfermería

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n: Muestra de investigación

N: Población (250 profesionales de enfermería)

Z: Nivel estándar del nivel de confianza al 96% de confianza
(2.05)

p: Proporción de éxito (0.50)

q: Proporción de fracaso (0.50)

e: Error muestral (10%)

Tamaño Muestral:

$$n = \frac{250 \times 2.05^2 \times 0.50 \times 0.50}{(250 - 1) \times 0.1^2 + 2.05^2 \times 0.50 \times 0.50} = 100$$

Fórmula de tamaño de muestra: Pacientes hospitalizados

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n: Muestra de investigación

N: Población (182 pacientes hospitalizados)

Z: Nivel estándar del nivel de confianza al 96% de confianza (2.05)

p: Proporción de éxito (0.50)

q: Proporción de fracaso (0.50)

e: Error muestral (10%)

Tamaño Muestral:

$$n = \frac{182 \times 2.05^2 \times 0.50 \times 0.50}{(182 - 1) \times 0.1^2 + 2.05^2 \times 0.50 \times 0.50} = 101$$

ANEXO N°3

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

**Autores: Alcalde de la Cruz Mirtha Thalia
 Dávila Jiménez Sara Abigail**

A continuación, le presentamos un cuestionario relacionado a la motivación del profesional de enfermería en el contexto post pandemia, el cual consta de 27 ítems. Se le solicita responder de acuerdo a su experiencia laboral y con total sinceridad. Tenga en cuenta que sus respuestas son de carácter confidencial y anónimo. El grado de sus respuestas son las siguientes:

- 1 = Deficiente
- 2 = Regular
- 3 = Bueno
- 4 = Muy bueno
- 5 = Excelente

DATOS PERSONALES

Edad: _____ **Sexo:** _____

Tiempo de servicio: _____

Condición laboral:

Nombrado () Contrato a plazo fijo () Cas regular()

FACTORES	N°	ÍEMS	De fici en te	Re gu lar	Bu en o	Mu y bu en o	Ex cel en te
Factores de Higiene o extrínsecos							
Beneficios y servicios sociales	1	Está conforme con su salario	1	2	3	4	5
	2	Está satisfecha con los beneficios que le ofrece su trabajo	1	2	3	4	5
	3	El seguro con que cuenta le permite cubrir todas sus necesidades	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo	4	Los recursos materiales con que cuenta son suficientes y apropiados para cumplir con su trabajo.	1	2	3	4	5
	5	El ambiente donde trabaja es seguro, confortable y facilitan su trabajo	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales	6	Considera que hay un ambiente de armonía con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	7	Existe buena comunicación entre usted y el jefe.	1	2	3	4	5
	8	Las normas y políticas institucionales son claras, precisas y flexibles	1	2	3	4	5
	9	Su jefe se interesa por resolver los problemas en su trabajo	1	2	3	4	5
	10	Considera que el trabajo en su servicio está bien organizado	1	2	3	4	5
Supervisión	11	Considera que la evaluación de su trabajo es objetiva	1	2	3	4	5
	12	Su jefe lo retroalimenta para que realice mejor su trabajo	1	2	3	4	5
	13	Considera que los reclamos se atienden y se resuelven en forma breve.	1	2	3	4	5
Status	14	Siente satisfacción con el cargo que ocupa en la institución	1	2	3	4	5

	15	Siente que usted es valorado como un miembro importante del equipo de salud	1	2	3	4	5
Factores Intrínsecos							
Responsabilidad	16	Se compromete con las tareas que debe desarrollar y las que le delegan dándole la debida importancia.	1	2	3	4	5
	17	Considera que con su trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
	18	Es capaz de coordinar con el resto del equipo para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
	19	Es fácil para usted emitir opinión para contribuir a mejorar el cuidado	1	2	3	4	5
Ascenso y Crecimiento	20	Considera que usted tiene conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño de su trabajo	1	2	3	4	5
	21	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.	1	2	3	4	5
	22	Considera que su trabajo le da la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.	1	2	3	4	5
	23	Se siente realizado con el trabajo que desempeña.	1	2	3	4	5
	24	La institución lo estimula para opinar y proponer ideas que contribuyan a mejorar el cuidado	1	2	3	4	5
Reconocimiento	25	El reconocimiento que obtiene por su trabajo es muy reconfortante.	1	2	3	4	5
Logro	26	Siente satisfacción con los logros del equipo al cual pertenece.	1	2	3	4	5
	27	Siente que contribuye al desarrollo e imagen institucional	1	2	3	4	5

ANEXO N° 4

Validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Huamán Cúbas Héctor Leibniz
2. DNI: 41458534 Grado Académico: Magister
3. Profesión: Psicólogo
4. Institución donde labora: Centro de Salud Sagrada Corazón
5. Cargo que desempeña: Resp de la Estrategia de Salud Mental
6. Autor(es) del instrumento: Alcalde de la Cruz Mirtha Thalía y Dávila Jiménez Sara Abigail
7. Nombre del instrumento: Activación

II. VALIDACIÓN

Criterios de calificación

- **Suficiencia:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.
- **Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Escala de calificación: (para cada criterio)

1	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
2	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
3	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
4	Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Evaluación del instrumento

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

Favorable:

Debe Mejorar:

No favorable:


Héctor C. Huamán Cúbas
Psicólogo
C.Ps.P. 17716

Firma del experto informante.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CRUZ CORDOVA NANCY ISABEL
2. DNI: 17880089 Grado Académico: MAESTRIA
3. Profesión: ENFERMERIA
4. Institución donde labora: P.S MIGUEL GRAU
5. Cargo que desempeña: COORDINADORA DEL AREA NIÑO
6. Autor(es) del instrumento: Alcalde de la Cruz Nurtha Thalia y Dávalos Jiménez Sara Abigail
7. Nombre del instrumento: Motivación

II. VALIDACIÓN

Criterios de calificación

- **Suficiencia:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.
- **Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Escala de calificación: (para cada criterio)

1	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
2	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
3	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
4	Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Evaluación del instrumento

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

Favorable: Debe Mejorar: No favorable:

 Nancy I. Cruz Córdova
 M.G. ENFERMERÍA
 C.E.P. 21502

Firma del experto informante.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MONTEZA IZQUIERDO AIXA YLSE
2. DNI: 45138994 Grado Académico: MAGISTER
3. Profesión: PSICÓLOGA
4. Institución donde labora: SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD
5. Cargo que desempeña: COORDINADORA DE ESTRATEGIA SANITARIA DE SALUD MENTAL / SECCIÓN DE PSICOLOGÍA
6. Autor del instrumento: ALCALDE DE LA OQUE MIRTHA TAPIA y DÁVILA JIMÉNEZ SARA ABIGAIL
7. Nombre del instrumento: MOTIVACIÓN

II. VALIDACIÓN

Criterios de calificación

- **Suficiencia:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.
- **Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Escala de calificación: (para cada criterio)

1	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
2	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
3	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
4	Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

Favorable: Debe Mejorar: No favorable:


 Ps. Mg. Monteza Izquierdo Aix Y.
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 21877

Firma del experto informante.

ANEXO N° 5

Confiabilidad Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems
Si²: Sumatoria de Varianzas de los Items
ST² : Varianza de la suma de los Items
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

α = 0.978: Indicador de que el instrumento cumple con el grado de confiabilidad para ser aplicado en la recolección de datos

ANEXO N°6

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CUIDADO HUMANO

La siguiente encuesta tiene por finalidad conocer el cuidado humano que recibe el paciente por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización del HRDT, para ello se cuenta con el conocimiento y la autorización de la jefa del Departamento de Enfermería. Se agradece anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Para la aplicación del instrumento se agregó al conjunto de dimensiones una escala sumativa de estilo Likert con 5 puntos, en la cual nunca = 1, a veces = 2, regularmente = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5.

DATOS GENERALES

SEXO: _____

EDAD: _____

TIEMPO DE HOSPITALIZACIÓN: _____

DIMENSIÓN 1: FORMACIÓN DE UN SISTEMA DE VALORES HUMANÍSTICOS Y ALTRUISTAS	1	2	3	4	5
1. Recibe un trato amable de parte de la enfermera					
2. Siente que la actitud de la enfermera tiene un efecto positivo en usted					
3. Siente que la enfermera al cuidado le entrega algo de sí mismo					
4. Siente que la enfermera al cuidado le entrega algo propio que las distingue de otras					
DIMENSIÓN 2: INSTALACIÓN DE FE Y ESPERANZA	1	2	3	4	5
5. La enfermera ha considerado sus preferencias religiosas o espirituales en la atención brindada					
6. Siente que las acciones de enfermería ayudan a fortalecer su fe					
7. Siente que la enfermera al cuidado le transmite esperanza (formas de sentirse mejor)					
DIMENSIÓN 3 CULTIVAR LA SENSIBILIDAD HACIA 1 MISMO Y LOS DEMÁS	1	2	3	4	5
8. Siente que tiene una relación cercana con la enfermera					
9. Siente que la enfermera(o) se conmueve con su situación de salud					
10. La enfermera sabe cómo usted se siente y le consulta al respecto					
11. Siente que la comunicación con la enfermera es verdadera					
12. Usted puede identificar cómo se siente la enfermera y manifestando con confianza					
13. La enfermera es capaz de saber cómo se siente usted.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLAR UNA RELACIÓN DE CUIDADO HUMANO DE AYUDA Y DE CONFIANZA	1	2	3	4	5
14. Puede expresarle a la enfermera sus sentimientos					
15. Siente una confianza mutua entre la enfermera y usted					
16. La enfermera se pone en su lugar cuando usted expresa lo que siente					
DIMENSIÓN 5: PROGRAMAR Y ACEPTAR LA EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS	1	2	3	4	5
17. La enfermera favorece o permite que usted exprese sus sentimientos					
18. La enfermera le da tiempo para que usted exprese sus emociones					
19. Siente que la enfermera lo escucha más allá de lo que le pasa con su enfermedad					
20. Siente que la enfermera acepta lo que a usted le pasa					

DIMENSIÓN 6: USO SISTEMÁTICO DEL MÉTODO CIENTÍFICO PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	1	2	3	4	5
21. Siente que el cuidado entregado por la enfermera es organizada y basada en conocimientos					
22. Siente que los procedimientos que le realizan son adecuados a su manera de ser					
23. Siente que los cuidados que se le proporcionan es diferente o lo entregado a las demás personas					
DIMENSIÓN 7: PROMOCIONAR LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE TRANSPERSONAL	1	2	3	4	5
24. Les han informado o educado respecto a los cuidados que le entregan					
25. Se le consulta su opinión en los procedimientos que se le realizan					
26. Conoce la razón de los cuidados que se le proporcionan					
27. Reconoce cuál es su participación y qué importancia tiene usted en los cuidados otorgados.					
DIMENSIÓN 8: CREAR UN ENTORNO DE APOYO CONEXIÓN MENTAL FÍSICA, SOCIO CULTURAL Y ESPIRITUAL	1	2	3	4	5
28. Siente que se le han incluido a usted y a su entorno (familia) en sus cuidados su salud					
29. Siente que ha recibido un trato digno que resguarda su integridad					
30. Siente que se apoya con respeto a su personalidad y cuerpo.					
DIMENSIÓN 9: AYUDAR A LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES HUMANAS	1	2	3	4	5
31. Ya siente que la enfermera trabaja para satisfacer sus necesidades físicas					
32. Siente que la enfermera se preocupa de sus necesidades sociales					
33. Siente que la enfermera incorpora en los cuidados sus necesidades espirituales					
DIMENSIÓN 10: ACEPTACIÓN DE FUERZAS EXISTENCIALES-FENOMENOLÓGICAS	1	2	3	4	5
34. La enfermera le ayuda a entender por qué está en esa condición, lugar o estado					
35. Logra comprender el significado de su vida y por medio de la comunicación con la enfermera					
36. La enfermera lo ayuda a comprenderse mejor a sí mismo y los demás					

ANEXO N°7

Autorización para aplicación de instrumentos en Hospital Regional Docente de Trujillo.



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
DE TRUJILLO



BICENTENARIO
PERÚ
LA LIBERTAD 2020

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

EL JEFE DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.

AUTORIZA:

Realizar el proyecto de Tesis Titulado: "MOTIVACIÓN Y CUIDADO HUMANO EN
ENFERMERIA EN EL CONTEXTO POST PANDEMIA TRUJILLO -2022."

Teniendo como autoras a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud la
Universidad Cesar Vallejo.

- ALCALDE DE LA CRUZ MIRTHA THALIA
- DAVILA JIMENEZ SARA ABIGAIL

No se autoriza el ingreso a Uci de Emergencia

Trujillo, 20 de octubre de 2022

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Dra. Cecilia Palomino Taboada
Jefa de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital Regional Docente de Trujillo

CTP/Rah
C.c Archivo
Folios N° 35
Sisgado: Reg. 5631

"Juntos por la Prosperidad"

Dirección: Av. Mansiche N° 285 – Urb. Sanchez Carrión – Teléfono 231581

Página Web: www.hrdt.gob.pe

ANEXO N°8

Consentimiento informado para el profesional de enfermería.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____
licenciado(a) en enfermería, trabajador(a) del Hospital Regional Docente de Trujillo, he sido invitado(a) a participar de la investigación “Motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia. Trujillo, 2022”. Me han explicado y he comprendido la información brindada. Comprendo que mi participación en el presente estudio consiste en responder un cuestionario, donde los datos pueden ser publicados y difundidos con fines científicos y que mi identidad (nombre y apellido) será resguardada en forma CONFIDENCIAL.

Convengo en participar voluntariamente en este estudio de investigación.

Fecha: ____ / ____ / ____

Firma

ANEXO N°9

Consentimiento informado para los pacientes hospitalizados.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____
paciente hospitalizado, del Hospital Regional Docente de Trujillo, he sido invitado(a) a participar de la investigación "Motivación y cuidado humano en enfermería en el contexto post pandemia. Trujillo, 2022". Me han explicado y he comprendido la información brindada. Comprendo que mi participación en el presente estudio consiste en responder un cuestionario, donde los datos pueden ser publicados y difundidos con fines científicos y que mi identidad (nombre y apellido) será resguardada en forma CONFIDENCIAL.

Convengo en participar voluntariamente en este estudio de investigación.

Fecha: ____ / ____ / ____

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ LAZARO GABY ANALI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y CUIDADO HUMANO EN ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO POST PANDEMIA. TRUJILLO, 2022.", cuyos autores son ALCALDE DE LA CRUZ MIRTHA THALIA, DAVILA JIMENEZ SARA ABIGAIL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 28 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ LAZARO GABY ANALI DNI: 45122569 ORCID: 0000-0003-1002-2003	Firmado electrónicamente por: GMENDEZL88 el 15- 12-2022 08:12:14

Código documento Trilce: TRI - 0457859