



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en
un hospital de nivel IV de Lima – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ttito Condori, Rosa (orcid.org/0000-0002-3622-8774)

ASESORA:

Dra. Sanabria Boudri, Fanny Mirian (orcid.org/0000-0002-2462-2715)

CO-ASESORA:

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSIRARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por guiarme y a mis familiares por brindarme su apoyo incondicional para lograr mis objetivos planteados y desarrollarme profesionalmente.

Agradecimiento

A la Dra. Sanabria Boudri, Fanny Mirian por brindarme su valiosa enseñanza y apoyo para culminar mi estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Valides y confiabilidad	17
Tabla 2 Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería	19
Tabla 3 Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería	22
Tabla 4 Motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería	23
Tabla 5 Motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería.	24
Tabla 6 Prueba de Correlación Rho de Spearman de motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería	25
Tabla 7 Prueba de Correlación Rho de Spearman la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería	26
Tabla 8 Prueba de Correlación Rho Spearman la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Motivación laboral de enfermería según dimensiones	20
Figura 2 Gestión del cuidado de enfermería según dimensiones	21

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de nivel IV de Lima – 2022. Metodología: La investigación fue tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptiva, diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La población de estudio estuvo conformada de 90 profesionales de enfermería, siendo el muestreo no probabilístico por conveniencia. Las técnicas fueron las encuestas por cada una de las variables. Los instrumentos fueron el Cuestionario de motivación laboral ($\alpha=0.834$), el guía de observación gestión del cuidado de enfermería ($\alpha=0.788$). Resultados: La motivación laboral de enfermería es inadecuada 52.2% y adecuada 47.8%; según dimensiones motivación laboral intrínseca es inadecuada 55.6% y adecuada 44.4%; y motivación laboral extrínseca es adecuada 57.8% e inadecuada 42.2%. La gestión del cuidado de enfermería es regular 43.3%, deficiente 15.6% y buena 41.1%; según dimensiones área asistencial es regular 43.3%, buena 30% y deficiente 26.7%; y área administrativa es regular 53.3%, buena 26.7% y deficiente 20%. Conclusiones: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería según la Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = 0.845$ y $p\text{-valor} = 0.007 (< 0.005)$.

Palabras clave: Motivación laboral, gestión del cuidado de enfermería, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work motivation and nursing care management service of emergency in a Level IV Hospital in Lima - 2022.

Methodology: The research was basic, quantitative, descriptive, non-experimental design, cross-sectional and correlational. The study population consisted of 90 nursing professionals, with non-probabilistic sampling for convenience. The techniques were surveys for each of the variables. The instruments were the Work Motivation Questionnaire ($\alpha=0.834$) and the Nursing Care Management Guide ($\alpha=0.788$).

Results: Nursing work motivation is inadequate 52.2% and adequate 47.8%; according to dimensions intrinsic work motivation is inadequate 55.6% and adequate 44.4%; and extrinsic work motivation is adequate 57.8% and inadequate 42.2%. Nursing care management is regular 43.3%, deficient 15.6% and good 41.1%; According to the dimensions of the healthcare area, 43.3% are regular, 30% good, and 26.7% deficient; and administrative area is regular 53.3%, good 26.7% and deficient 20%.

Conclusions: There is a significant relationship between work motivation and nursing care management; according to Spearman's Correlation Test, $Rho = 0.845$ and $p\text{-value} = 0.007 (< 0.005)$.

Keywords: Labor motivation, nursing care management, nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el enfermero es un recurso humano vital a nivel hospitalario; sin embargo, las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, compromiso organizacional, clima organizacional y calidad de vida profesional; siendo estos factores motivacionales que van acumulando en su labor asistencial, que influyen en el comportamiento para lograr el objetivo, mediante el reconocimiento, beneficios y satisfacción por su trabajo; sin embargo, la motivación laboral en el profesional de enfermería es de nivel medio, seguido de alto y bajo, siendo más motivadas en países de Australia, Nueva Zelanda, Canadá, Estados Unidos, España, Francia e Italia (OMS, 2021).

A nivel latinoamericano, la motivación laboral es fundamental para comprender a los pacientes; asimismo, como la gestión de enfermería pone en acción la mejora del cuidado y conduce a la estabilidad de la fuerza laboral; es decir, que impulsa, entusiasma y los motiva a las enfermeras, a fin de mejorar la comunicación, resolución de problemas y compromiso con el paciente; asimismo, la motivación laboral en los enfermeros de América Latina y El Caribe es de nivel medio 63.2%, bajo 32.6% y alto 4.2%; prevaleciendo mayor motivación en países de Chile, Colombia, Costa Rica, Brasil, Argentina, México (OPS, 2021).

A nivel nacional, motivarse son sensaciones de la higiene mental que hace que las personas tengan motivos intensos y persistentes para alcanzar un logro, conduce a un comportamiento que da como resultado algún tipo de recompensa, derivan del interior del individuo, enorgullecerse y sentirse bien por un trabajo bien hecho; mientras, las recompensas otorgadas por otra persona conllevan a tener una satisfacción y desempeño laboral positivo (MINSa, 2021). En las instituciones sanitarias el sentirse motivado laboralmente son aquellas mediciones a consecuencia de momentos desafiantes que involucran el accionar del enfermero energizado para llevar a cabo su labor asistencial mediante una serie de estímulos de comportamiento canalizado al esfuerzo del cumplimiento de metas, siendo resultante de la convivencia entre compañeros, conformidad con su entorno, siendo ajustados conforme sea su reacción ante el trabajo (Bohórquez et al.2020).

Por ello, la gestión del cuidado de enfermería, es un conjunto de actividades destinadas a mejorar el cuidado del paciente, ayudar a pacientes progresar

condiciones de salud de manera más efectiva, estos esfuerzos han demostrado el potencial cuidado asistencial y controlar los costos en las condiciones complejas; la gestión de enfermería mejora la calidad y ver los resultados favorables en transición del hospital al hogar y reducción de costos (Espinoza et al. 2020).

Los pacientes que experimentan cuidados de mala calidad requieren más hospitalizaciones y visitas de emergencias; por esta razón, la utilización de servicios de alto costo puede verse como un indicador de calidad de atención inadecuada; existe una fuerte evidencia que la gestión del cuidado adecuado mejora la calidad, pero el efecto sobre la reducción de costos es menos consistente, los cuidados con motivación han tenido el mayor éxito en la resolución de la enfermedad, mediante la capacitación del personal de enfermería, con suma asistencia continua, humana, segura y oportuna (Salcedo et al. 2021).

A nivel local en un hospital se atienden a diario a pacientes y familiares de los asegurados, prioritariamente por los enfermeros, donde la motivación está íntimamente ligada a satisfacer al enfermero-paciente, quienes son su inspiración a seguir en la lucha para continuar al cuidado de la salud tanto en la salud, enfermedad y muerte, lo que los hace tener una mística por salvaguardar vidas, haciendo de ello que estén a gusto con su trabajo diario, dejando de lado la deserción laboral, la pérdida de cualquier trabajador de la salud, especialmente en los enfermeros trae serias consecuencias en la salud de los pacientes a su cargo, siendo fundamental mantenerlos motivados mediante una gestión del cuidado donde prevalezca clima de seguridad laboral, tanto física, emocional y económica.

Por todo lo manifestado, siendo primordial abordar el estudio por lo que se formuló el siguiente problema general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital de Nivel IV de Lima – 2022?; asimismo, los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería?.

La justificación teórica del estudio afianzará los conocimientos científicos acerca de la motivación laboral del enfermero basándose en la “teoría de Frederick Herzberg”, y de la gestión de la atención de enfermería de acuerdo a la “teoría de

los cuidados de Kristen Swanson”; asimismo de contar con entornos de trabajo gratificantes para satisfacer las necesidades personales y organizacionales; en este sentido, la motivación laboral desempeña un papel crucial en muchos desafíos que se enfrenta en la actualidad; por lo tanto, es un motor para el desarrollo y crecimiento en todas las facetas de atención, mejora la productividad, calidad de los servicios, generando esfuerzos y logrando el éxito a nivel hospitalario.

La justificación práctica es que la motivación laboral es esencial para la gestión de enfermería, cuyo propósito es dar informes actuales a la institución, los directivos, personal de salud, formulándose estratégicamente planes de mejoras continuas de programas de incentivo-estímulo-reconocimiento, disminuyendo a tener riesgo a presentarse complicaciones y el costo hospitalario; asimismo, conllevará a una mejor atención, con equidad, eficacia y eficiencia, la relación profesional de enfermería y pacientes; finalmente un recurso humano motivado aporta mayores beneficios asistenciales y productividad, lo cual conlleva a que los pacientes y/o usuarios y familiares se sientan satisfechos por el cuidado brindado según sus expectativas y necesidades cumplidas. La justificación metodológica radica en que será como un referencial para realizar investigaciones con un abordaje de la problemática actualizada con similitudes, su problematización, antecedentes semejantes estudios, una base teórica sólida, en cuanto a su método y el uso de instrumentos validados y confiables para ser utilizados como modelos para realizar investigaciones.

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022; asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Identificar la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería, b) Identificar la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería. Además, como hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital de nivel IV de Lima 2022, asimismo, las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería, b): Existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron estudios relacionados en el ámbito internacional:

Venegas et al. (2022) tuvieron como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un Hospital de Tercer Nivel de Ecuador; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 200 enfermeros; aplicando dos cuestionarios estructurados; resultando la motivación laboral adecuada 61% y la gestión del cuidado 56%; concluyéndose que la motivación y la gestión del cuidado mejora la calidad de atención hospitalaria.

Novita et al. (2020) tuvieron como objetivo determinar la motivación como factor que afecta el desempeño del enfermero en Hospitales Generales Regionales en Indonesia; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 200 enfermeros; resultando la motivación laboral fue buena 55.5% y mala 45.5%, debido a factores como motivación para el trabajo, percepción del enfermero sobre la aplicación del método de equipo, la duración del trabajo y el nivel de educación.

Zeng et al. (2022) tuvieron como objetivo determinar el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral en Japón; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 250 enfermeros; resultando una motivación laboral media intrínseca 44.6% y extrínseca 52.4%; con efecto positivo en el compromiso laboral; sin embargo, la alta tasa de rotación aclaró que la mitad eligieron en trabajar basándose en la motivación extrínseca.

Suasto et al. (2020) tuvieron como objetivo determinar la gestión del cuidado de enfermería en el Hospital General Dr. Manuel Gea González en México; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 520 enfermeros; resultando la gestión de enfermería fue buena 63.2%, regular 22.7% y mala 14.1%; permite interactuar y coordinarse con el equipo interdisciplinario de salud para brindar cuidados oportunos, seguros e integrales para el bienestar de los pacientes.

Alonso et al., (2020) tuvieron como objetivo determinar la gestión del cuidado de enfermería en la atención a pacientes de los hospitales en Cuba; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 120 enfermeros; resultando que la gestión del cuidado fue buena 55.2%, regular 35.1% y mala 9.7%; permitió establecer un acercamiento en los referentes teóricos que sustentan el cuidado de calidad centrado en los profesionales de enfermería hacia los pacientes.

Se revisaron estudios relacionados en el ámbito nacional:

Ipanaque (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral del personal de enfermería y calidad de atención del paciente hospitalizado en un establecimiento de Es salud; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 30 enfermeros; aplicando dos cuestionarios estructurados; resultando la motivación laboral regular 46.6%, bueno 23.3% y mala 30%; calidad asimismo, calidad de atención es medio 50%, alto 30% y baja 20%; concluyéndose que requiere mejorar la motivación laboral y calidad de atención.

Alfaro (2020) tuvieron como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 35 enfermeros; aplicando dos cuestionarios estructurados; resultando la motivación laboral media 88.6%, alta 8.6% y baja 2.9%; asimismo, la gestión del cuidado es regular 88.6%, mala 8.6% y alta 2.9%; concluyéndose que el desempeño laboral de las enfermeras es vital para obtener mejores resultados en la calidad de la atención al paciente.

Salazar (2021) tuvieron como objetivo determinar la motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el Hospital María Auxiliadora; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 65 enfermeros; resultando la motivación laboral media 52.3%, alta 29.3% y baja 18.4%; asimismo, la gestión del cuidado es regular 53.9%, eficiente 35.8% y deficiente 10.7%; concluyéndose que a una mejor motivación habrá una mejor calidad de atención.

Muñante et al. (2020) tuvieron como objetivo determinar la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un Hospital de ESSALUD; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 124 enfermeros; resultando la motivación laboral alta 75%, medio 21% y bajo 4%; asimismo, la gestión del cuidado es adecuado 54% e inadecuado 46%; concluyéndose que lograr mejoras en la motivación mejora el desempeño del cuidado del enfermero.

Peralta (2021), tuvieron como objetivo determinar la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el Hospital Sergio E. Bernales"; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; en una muestra de 53 enfermeros; resultando la motivación laboral alta 75.5%, medio 37.7% y bajo 24.6%; asimismo, la gestión del cuidado es adecuado 54% e inadecuado 24.5%; concluyéndose que la motivación laboral es crucial para mejorar el cuidado de calidad de enfermería.

En el desarrollo de la base teórica tenemos la primera variable motivación laboral, es un elemento importante que aumenta el interés por el trabajo, no solo económicamente, sino estableciendo un vínculo más fuerte. Aunque el trabajo proporciona beneficios económicos, la satisfacción personal también se proporciona gracias a la motivación laboral y es uno de los pilares más importantes del éxito. La vida laboral nos proporciona un rendimiento financiero para organizar y administrar nuestras vidas financieramente, el hecho de que las personas se aferran mejor al trabajo y aumenten las ganas de trabajar es un detalle inevitable para que el desarrollo profesional llegue a buen puerto (Fernández et al. 2020).

Esto requiere un alto nivel de motivación laboral, puede que al individuo le guste o no lo que hace, pero si tiene que trabajar en ese trabajo, definitivamente se necesita aumentar la motivación, de lo contrario, el trabajo se vuelve más insoportable, corriendo el riesgo de perder el trabajo y no obtener satisfacción laboral y convertir el trabajo en una rutina. La importancia de aumentar la motivación, es primordial y proporciona resultados positivos tanto en términos materiales como morales y espirituales; se debe tener en cuenta que la disminución de la motivación por el trabajo suele ser algo natural de ver (García, 2019).

El hombre es un ángel social por naturaleza y puede verse afectado por factores ambientales más de lo esperado, naturalmente, esta situación y una experiencia negativa en el lugar de trabajo pueden conducir directamente a una disminución de la motivación hacia el trabajo. La motivación laboral debe elevarse al nivel más alto exactamente en este punto, de lo contrario, las malas situaciones en la vida laboral harán perder la motivación y también harán perder el trabajo, debido a la baja motivación, puede comenzar a cometer errores sin experiencia, e incluso en los trabajos en los que es un experto comprobado (Casafranca, 2019).

Un individuo no podrá desenvolverse en el área de especialización y no podrá brindar satisfacción laboral, esta situación provoca un grave perjuicio tanto para el lugar de trabajado o negocio como para la carrera profesional. Pues el empleador puede hacer observaciones en el desempeño, pudiendo perjudicar al trabajador para futuros trabajos que desee desempeñar. El valor de aumentar la motivación en la vida laboral juega un rol preponderante, ya que ocupamos varias horas del día trabajando, y nos brinda el sustento diario para poder realizar nuestras actividades diarias sin contratiempos (Lamilla, 2019).

En el ámbito laboral de enfermería estar motivado es un poder que tiene tres características básicas, el activar, sostener (o sustentar) el movimiento y dirigir en una dirección positiva el desempeño. El concepto básico de motivación, por otro lado, es la suma de los esfuerzos realizados para mover continuamente a una o más personas hacia una cierta dirección (meta y propósito) para la obtención de metas u objetivos, en el caso de los profesionales de enfermería es para la consecución de metas de la organización. Son los pensamientos, esperanzas, creencias, en definitiva, los deseos, necesidades y miedos los que mueven a las personas y determinan la dirección de sus acciones (Contardo et al. 2021).

No es muy diferentes en los enfermeros estas cualidades y debilidades, se tiene la creencia que los profesionales de la salud, que por su profesión y el riesgo en la cual se enfrentan diariamente, que por haber experimentado emociones fuertes y constantes su carácter puede ser frío y de indiferencia. Sin embargo, el enfermero es un ser humano como cualquiera y cambiando ese enfoque equivocado de la percepción de su profesión podrían entenderse más claramente. Todas estas fuerzas activas que demandan su labor son sus esfuerzos para lograr una meta, proporcionar continuidad, y dinamismo laboral (Avella y Naranjo, 2021).

La diferencia entre la motivación intrínseca (que significa algo hecho con sincero interés y preferencia) y la motivación extrínseca, que significa acción tomada para un resultado altruista. La calidad de la experiencia y el desempeño de los enfermeros pueden ser diferentes cuando están motivados por factores externos, es importante saber cuáles son estos factores para garantizar que el trabajo se utilice al más alto nivel y de manera eficiente. Es importante mencionar que tanto la autonomía, las habilidades comunicacionales, el tiempo libre y la seguridad económica contribuyen a la motivación laboral (Pacheco, 2019).

Un ambiental adecuado y una formación académica óptima afecta positivamente la motivación y satisfacción laboral de los enfermeros, por otro lado, las rutinas, los límites laborales indeterminados, el salario bajo, las condiciones de trabajo inadecuadas, la cultura hospitalaria orientada al médico, el estrés laboral y la angustia emocional asociada con este estrés (ira, ansiedad, desesperanza). Todo ello reduce la motivación negativamente, así como afecta considerablemente la satisfacción laboral, el nivel de agotamiento ocupacional se vuelve cada vez más insoportable, y afecta negativamente el diario vivir (Breee y Downing, 2020).

Se puede encontrar ventajas de la motivación laboral, es beneficioso para estar informado de las oportunidades y ventajas que se tendrá si se decide ejercer esta profesión de manera responsable. Una de ellas es ayudar a la comunidad, de hecho, lo que empuja a los enfermeros a estudiar la carrera de enfermería, es la oportunidad de ayudar a los demás. Ya sea brindando atención médica directa a los pacientes o educando a los pacientes sobre temas necesarios como vacunas, trastornos, salud mental y más. Si se tiene altas perspectivas y buenas expectativas laborales, un buen enfermero puede tener una buena motivación ya que es una profesión que en la actualidad puede estar bien remunerada (Peña y Villón, 2020).

Otra ventaja es la garantía laboral que proporciona las instituciones de salud, otra manifestación ventajosa de la motivación laboral es que su profesión es las oportunidades de progreso siempre que esté dispuesto a trabajar arduamente. Permite un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y social, hace que el enfermero se siente valorado, el mejoramiento del estándar de vida mediante un salario adecuado y un ambiente de trabajo saludable elevan considerablemente la motivación laboral, la producción dando rentabilidad y eficiencia a la organización, crea compromiso con los colegas y superiores (Collantes y Arévalo, 2019).

Cuando se está en un estado de total confianza y de energía en el trabajo es casi automático que muchos enfermeros pueden descubrir talentos y habilidades que posiblemente no habían descubierto antes, al ya no haber obstáculos en la forma de trabajar o cuando estos son eliminados puede surgir una forma de laboral por completo diferente y dar un espacio para lo nuevo. Esto se ve reflejado en la innovación, ya que una atmosfera en la cual se haya eliminado barreras laborales, es cuando surge una actitud positiva esta puede esparcirse (Triviño et al., 2019).

Otra de las ventajas es la reducción de problemas, ya que la atmosfera tiende a ser colaborativa, es decir los empleados suelen quejarse menos y buscar más soluciones. Profesionales motivados son los que las organizaciones de salud buscan y procuran tener entre sus filas y retenerlos por el mayor tiempo posible, lo cual esto ayuda a que la organización gane mayor reputación y gane categoría y una buena imagen. Permite y mejora el trabajo en equipo, enfermeros motivados pueden adquirir nuevos talentos y habilidades siendo proclives a crear formas de trabajo compartido, así como también afianza las relaciones laborales con los colegas y con la jefatura de la organización donde laboran (Centty y Ortega, 2019).

A continuación, se desarrollan las dimensiones de la primera variable de estudio el factor motivacional o intrínseca, también se describe como la experiencia de revelar las propias habilidades y capacidades, el factor subyacente de la motivación intrínseca es el sentimiento de placer y satisfacción, las fuentes de motivación están directamente relacionadas con la naturaleza del trabajo o el estilo de hacer el trabajo. Las características como son un trabajo interesante y desafiante, diversidad en el trabajo, creatividad, participación, responsabilidad en el trabajo brinda la oportunidad de utilizar sus talentos y habilidades (Larrea, 2021).

Esto incluye una retroalimentación satisfactoria sobre su propio desempeño, la motivación intrínseca está relacionada con el propio mundo interior, y su característica más distintiva es que el individuo puede activarla con su dinámica interior sin verse una afectación por factores externos. Por lo tanto, mejorar los niveles de motivación interna de los enfermeros pueden considerarse como una importante variable en el desempeño profesional y los resultados finales de los pacientes. Por esta razón, es importante determinar los niveles de motivación intrínseca de los enfermeros y los factores que las afectan (Valderrama, 2019).

En la segunda dimensión el factor higiénico o extrínseco, cuando se piensa en enfermeros, generalmente se piensa en alguien con una gran motivación social y un fuerte deseo de ayudar a las personas en sus problemas de salud. El individuo cariñoso y con motivaciones altruistas tiene un deseo innato y maternal o paternal de cuidar a los demás. Estos factores pueden relacionarse tanto con las características del puesto como con las características individuales, la motivación extrínseca sirve para desempeñarse en función de recompensas laborales, salarios, beneficios u oportunidad de la promoción (Marin y Placencia, 2019).

La Teoría de la Motivación de Frederick Herzberg se basa en dos factores motivación extrínseca e intrínseca, el primero se basa en los factores que se encuentran fuera del individuo y escapa a las decisiones, en el segundo factor Herzberg menciona que están relacionado a lo que sucede en el interior del individuo. Los factores intrínsecos se basan en el salario y los incentivos, seguridad en el puesto de trabajo, relación con los compañeros y el superior, estatus o puesto y están vinculados con la insatisfacción. En el factor extrínseca Herzberg menciona que están influenciados por el reconocimiento del trabajo bien realizado, la relación personal, el gusto por el trabajo, y el progreso ya alcanzado (Madero, 2019).

Se menciona a continuación la segunda variable la gestión del cuidado de enfermería la cual mencionamos, se puede decir que la gestión de enfermería es el rol o papel que desempeña el jefe de personal de enfermería, frecuentemente se entiende que sus responsabilidades están en la planificación activa, la organización, dirección y controlar a grandes rasgos las acciones de sus subordinados. Esto es más relevante debido a que la gestión en el ámbito de una organización implica grandes responsabilidades, dirigir a un grupo humano y brindarles ordenes específicas en un área, las cuales deben estar de acuerdo a las directrices de la institución suelen ser complicadas de cumplir (Alonso et al. 2019).

El enfermero en jefe debe guiar sus actividades partiendo de los conocimientos, ya que la gestión implica una visión más completa, es decir los aspectos administrativos, lo económico, actuar sin desviaciones de las políticas de la organización. Es por ello que un jefe de enfermería debe tener un conocimiento mayor a los demás, pero también deben considerar aspectos importantes como son el liderazgo, la honestidad, el manejo apropiado del personal a su cargo, valores, conocimientos, actitudes y vocación de servicio, debe tener un conocimiento amplio de cómo resolver conflictos y solucionarlos oportunamente (Tumbaco et al. 2021).

Deberá hacer uso de su liderazgo, comprometiendo a su personal a que trabaje en conjunto, y debe saber cómo motivar a su personal para que se cumplan las tareas que se han encomendado, de la misma manera debe tener predisposición al trato con el personal de otras áreas en el caso de necesitar ayuda. En el caso de atender conflictos y demandas del personal a su cargo o de algún paciente, siempre debe actuar dando preferencia a las normas de la institución, todas estas acciones deben encaminarse en la mejora de la atención (Barría, 2020).

La gestión del cuidado de enfermería no se conseguiría sino es por el apoyo del personal a cargo, por ello un proceso heurístico es necesario, para que se movilicen todos los recursos humanos necesarios, también el enfermero en jefe se encarga de requerir los recursos materiales que demandará en el área. Es clave la interacción del entorno y el personal, y que estos se complementen, esto no le exime de responsabilidades como verificar el progreso de una medida adoptada, ni de brindar ayuda cuando el personal tiene dificultades, sus responsabilidades es asegurar que su personal tenga una atención humanizada y de calidad, por ello debe estar supervisando el desempeño laboral (Laverde y Sánchez, 2020).

El rol del jefe de enfermera, es seguir un plan de cuidados de enfermería orientado a la mediación, que es el verdadero cuidado de enfermería, la gestión en los cuidados es una parte esencial de la enfermería de alta calidad. El objeto y finalidad de los servicios de atención es coordinar los recursos de enfermería aplicando el proceso de gestión en la consecución de objetivos. Todos los elementos implican el manejo de los cuidados, es propiamente la regulación de los cuidados de enfermería y la realización de objetivos y políticas de la organización, los procesos de gestión de los servicios de enfermería es la provisión de mano de obra, recursos financieros y su aprovechamiento económico (Santa, 2020).

Es necesario mencionar que el jefe de enfermería informa periódicamente al gerente todas las actividades, los logros de objetivos se verán a través de otros, es por ello que se debe tener en cuenta los subordinados que deben encaminarse según las órdenes impartidas por la jefatura de la organización. Llegando al campo de la gestión, las habilidades y conocimientos individuales son de suma importancia en los subordinados, el jefe de enfermería, así como tiene grandes responsabilidades, puede delegar tareas o responsabilidades en los enfermeros con mayores capacidades y destrezas guiando a sus colegas (Girón, 2020).

Entendiendo que el enfermero en jefe tiene varias atribuciones los cuales se pueden distinguir que la gestión es un esfuerzo colaborativo para lograr objetivos en común, y para ello las habilidades para trabajar con grupos es indispensable, el manejo de mucho personal a veces se convierte en todo un desafío, ya que se debe lidiar con diferentes caracteres. La planificación estratégica puede verse como el análisis de la situación, el tener un pensamiento positivo y eliminación de barreras en la toma de decisiones que deben basarse en los principios (Suasto et al. 2020).

Un buen guía es aquel que permite y hace viable el desarrollo de los empleados, la labor de enfermería siempre resulta estresante, las largas jornadas de atención pueden agotar al personal, por ello debe haber un manejo adecuado del estrés. Debe mantener buen ánimo y empoderar a los empleados, deben promocionarse los talentos más destacados y darles responsabilidades dentro de sus competencias, manteniendo un pensamiento sistemático, es decir el enfermero en jefe debe tener la capacidad de comprender y analizar con orden las incidencias, evitando conflictos entre el personal y solucionarlos internamente, tratando de no ventilarlos y perjudiquen la imagen de la institución de salud (Martínez et al. 2021).

Se menciona a continuación la primera dimensión de la variable gestión del cuidado de enfermería que se refiere al área asistencial, es necesario que el jefe de enfermería siga un monitoreo constante de sus subordinados, por ello debe verificar si es que realizan el control efectivo de los signos vitales de los pacientes en el área. En sus inspecciones debe delegar a enfermeras con mayor experiencia la responsabilidad de supervisar a las demás colegas y tener la potestad de corregirlas. El jefe de personal debe asegurarse si cumplen con el correcto lavado de manos, y sí que el lavado se cumple después de cada procedimiento realizado para mantener asepsia en todo momento y evitar infecciones (Luther et al. 2019).

De la misma manera las órdenes y deberes dados por el jefe de enfermería también refieren a respetar la intimidad de todos los pacientes, todo esto dentro de los protocolos y estatutos de la institución. Por el hacinamiento en muchas de las ocasiones es difícil mantener la privacidad, es conveniente despejar estas áreas de personas extrañas al servicio que puedan perturbar la atención. En sus supervisiones debe verificar que sus subordinados respeten la idiosincrasia, religión, y cultura del paciente, de igual manera verificar que los pacientes y que a sus familiares sean tratados con respeto y amabilidad (López y Rosado, 2019).

Todo jefe de enfermería debe ser consciente que todo su personal a cargo tenga los conocimientos necesarios para que puedan desenvolverse en el área, incluye las terapias y tratamientos que imparten y de que estas sean oportunas. Los supervisores de enfermería son enfermeros que han completado una formación adicional en liderazgo y gestión, por ello tienen la potestad de verificar todas las actividades que realizan sus subordinados, mediante sus capacidades que incluyen la gestión hospitalaria un jefe de enfermería suele ser una persona calificada, pero también puede consistir en un equipo que trabaje a favor (Karaferis et al. 2022).

Los pacientes y familiares también utilizan al jefe de personal del servicio de enfermería como contacto directo, en la jerarquía, los supervisores de enfermería actúan en nombre de la institución, están autorizados a dar instrucciones. Esto también significa que los jefes de los servicios de enfermería suelen estar autorizados directamente por la jefatura de la institución para dar instrucciones al personal de enfermería. Sin embargo, no forman parte de sus atribuciones el intervenir directamente en los tratamiento, terapias y medicación que siempre tiene que ser asumidos por el médico tratante o el que este de turno (García et al. 2019).

Se menciona a continuación la segunda dimensión de la variable gestión del cuidado de enfermería que se refiere al área administrativa, ya se mencionó anteriormente que las supervisiones de los jefes de personal de enfermería deben ser periódicas y en el área administrativa no debe ser la diferencia, quiere decir que la verificación de las anotaciones de enfermería debe estar llenadas según el orden establecido por su estructura con una escritura legible. Supervisa el orden que se registran las historias clínicas, que estén recopiladas en el orden correcto y que asegure las mismas, debe mantener un inventario del stock de materiales y equipos médicos, manteniendo una dotación necesaria (Lee et al. 2022).

Cuando el servicio se encuentre turgurizado en caso de emergencias o en el caso de algún accidente de gran magnitud, el jefe de enfermería debe tener la capacidad de asignar tareas a su personal, dándoles responsabilidades específicas, según las necesidades siendo estas supervisadas. También se deben mencionar que un buen líder debe estar pendiente a las demandas de sus propios subordinados y que a los pacientes cuando ingresen o se encuentren en el alta hospitalaria sean atendidos de forma correcta y que los enfermeros participen activamente siguiendo las indicaciones propuestas (Leitao et al. 2021).

La gestión del jefe de enfermería asume tareas administrativas, como turnos, planificación del personal y control de los estándares de calidad y su cumplimiento irrestricto, en la mayoría de los casos, el jefe del servicio de enfermería es responsable de la planificación y control del personal, incluida la planificación de las necesidades y también la promoción del personal más destacado. Sus responsabilidades también incluyen la creación de planes de atención para los pacientes y garantizar la calidad de su atención (Matahela et al. 2022).

La Teoría del Cuidado de Kristen Swanson distingue diferentes áreas del cuidado que incluye cinco procesos de atención, conocimientos estar con, hacer por, posibilitar y mantener creencias; en la primera significa que se deben respetar las creencias de los pacientes a pesar de discrepancias. En el segundo proceso el conocer implica que debe comprenderse y saber interpretar los sentimientos, las pérdida o dolor de los pacientes y saber manejarlos de manera inteligente, todo esto ocurre en el área de diagnóstico; mientras que el estar con son las acciones realizadas, el acompañamiento, y finalmente la posibilidad que es la evaluación y las estrategias del cuidado que dan el resultado final el bienestar (Delgado, 2020).

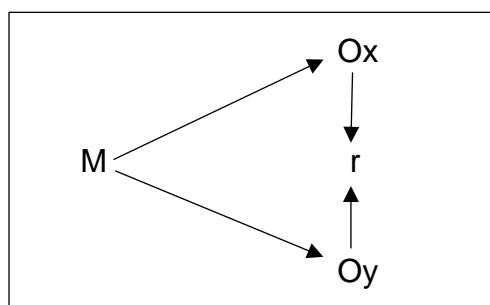
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Según Gallardo (2020), básica “fue una investigación fundamental que aportó una determinada rama de aplicación práctica del conocimiento científico; asimismo, cuantitativo “fue una técnica de recopilación de datos que permitió analizar comportamientos o incluso expectativas en cantidad que son medibles estadísticamente”; y, además, descriptiva “se denomina método de estudio observacional porque las variables de estudio se vieron influenciadas durante el proceso de investigación con solo hacer una descripción de las mismas”.

3.1.2. Diseño de investigación: Según Navarro (2020), no experimental “estuvo centrado en el medio natural siendo una constante que no pudo manipular diferencias causadas en las variables ya que solo basta verlos en su medio natural”; asimismo, fue transversal “llevado a cabo en un solo punto en el tiempo que no son limitadas ya que fueron expresadas en un tiempo o lapso establecido”; y además, correlacional “buscó determinar la asociación de causalidad y consecuencia entre las variables entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería”.

Asimismo, el esquema representativo de la asociación se muestra:



Dónde:

M = Licenciados enfermeros

Ox = Motivación laboral

Oy = Gestión del cuidado de enfermería

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual

Es un grupo de fuerzas internas y externas que ejecuta una persona para lograr un fin, debido a ello la motivación transforma comportamientos existentes (Herzberg, 2020).

Definición operacional

Es la respuesta de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un hospital de Nivel IV de Lima, para estimular o impulsar los logros obtenidos los cuales engloban una finalidad, según dimensiones de la motivación laboral intrínseca (15 indicadores) y motivación laboral extrínseca (09 indicadores); teniendo como escala de medición ordinal (totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo=2, indiferente=3, de acuerdo=4, totalmente de acuerdo=5); cuyo valor final de la primera variable es motivación laboral inadecuada (24 – 94) y motivación laboral adecuada (95 – 120).

Variable 2: Gestión del cuidado de enfermería

Definición conceptual

Es planificar logros de objetivos en el entorno enfermera paciente, alcanzado gran acorde a la cartera de servicios institucionales y recurso humano (Swanson, 2020).

Definición operacional

Es la aplicación del profesional de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital de Nivel IV de Lima, para controlar la gestión del cuidado integral basado en lineamientos estratégicos de la institución sanitaria, según dimensiones área asistencial (20 indicadores) y área administrativa (09 indicadores); teniendo como escala de medición ordinal (nunca=1, a veces=2, casi siempre=3, siempre=4); cuyo valor final de la segunda variable es de gestión del cuidado deficiente (29 – 104), gestión del cuidado regular (105 – 111) y gestión del cuidado buena (112 – 116).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Valderrama (2020), la población “agrupación global de sujetos que forman el universo poblacional quienes fueron objeto de la investigación a estudiarse”; asimismo, la población de estudio fue de 90 enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de Nivel IV de Lima, durante el mes de noviembre del 2022.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboran en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros (as) con especialidad y sin especialidad.
- Enfermeros (as) nombrados y contratados.
- Enfermeros que aceptan participar en el estudio voluntariamente.

Criterios de exclusión

- Enfermeros con cargo administrativo.
- Enfermeros con descanso médico.
- Enfermeros que realizan pasantía.
- Enfermeros que no cumplan con el llenado del instrumento.

3.3.2. Muestra: Hernández et al., (2020) la muestra censal “fue el total de la del universo o población de la investigación a estudiarse en un período de tiempo que van a formar parte del trabajo de campo para llevarse a cabo las encuestas”; por lo tanto, la muestra del estudio fueron los 90 licenciados enfermeros.

3.3.3 Muestreo: Pineda (2020) el muestreo “fue una selección específica de individuos que se utilizó con el fin de realizar una encuesta; a continuación, las personas seleccionadas se ordenan a partir de una población de referencia”; siendo el Muestreo No Probabilístico por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis: Profesionales de enfermería.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de estudio fueron encuestas y guía de observación.

Instrumento 1. Cuestionario de motivación laboral, elaborado por Aracelly Flor De María Santivañez Pantoja, en su estudio titulado: “Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho de Lima, 2021”; adaptado por la investigadora Rosa Ttito Condori; consta de 24 ítems, cuyas dimensiones son motivación laboral intrínseca (15 ítems) y motivación laboral extrínseca (09 ítems); cuyas alternativas y puntuación son (totalmente en desacuerdo=1, en desacuerdo=2, indiferente=3, de acuerdo=4, totalmente de acuerdo=5); teniendo como valor final de motivación laboral inadecuada (24 – 94) y motivación laboral adecuada (95 – 120).

Instrumento 2. Guía de observación de gestión del cuidado de enfermería, elaborado por Aracelly Flor De María Santivañez Pantoja, en su estudio titulado: “Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho de Lima, 2021”; adaptado por la investigadora Rosa Ttito Condori; consta de 29 ítems, cuyas dimensiones son área asistencial (20 ítems) y área administrativa (09 ítems); cuyas alternativas y puntuación son (nunca=1, a veces=2, casi siempre=3, siempre=4); teniendo como valor final gestión deficiente (29 – 104), gestión regular (105 – 111) y gestión buena (112 – 116).

Tabla 1.

Validez y Confiabilidad		
Variables	Prueba Binomial	Alfa de Cronbach
V1: Motivación laboral	P=0.035	$\alpha = 0.834$
V2: Gestión del cuidado de enfermería	P=0.040	$\alpha = 0.788$

Para mayor validez y confiabilidad, los instrumentos fueron revisados por tres expertos conocedores del tema de estudios quienes dieron su aprobación.

3.5. Procedimientos

Para realizar el trabajo de campo, primero se tuvo que aprobar el proyecto de investigación, segundo la universidad le brindó una carta de presentación dirigida al director de la institución de salud donde se realizó el estudio, tercero teniendo la firma de aprobación se habló con los enfermeros(as) que la participación del estudio será de manera anónima, cuarto se hizo coordinación de realización del cronograma de recolección de datos.

Para realizar el trabajo de campo o la recolección de datos se realizó por las mañanas de lunes a sábado de 9:00am a 12.00pm; entrevistando a cada uno de los participantes con la entrega de las encuestas conforme van presentándose los enfermeros, teniendo en cuenta de no repetir a la misma participante; para lo cual se les explicó anticipadamente en que consiste el estudio, siendo de carácter confidencial y que solo sirvió para la investigadora; por lo tanto, sus respuestas fueron verídicas para establecer como fue su motivación y cuidado de enfermería.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez finalizado la recolección de datos por la investigadora, donde los reportes encontrados se llevó a ingresar a los programas estadísticos del Microsoft Excel 2021 y SPSS versión 26.0, para que sean analizados según los resultados en tablas y/o gráficos, según sus frecuencias y porcentajes de cada una de la variable y sus dimensiones; así como para determinar la relación entre las variables se hizo uso de la Prueba de Correlación de Spearman (Rho).

3.7. Aspectos éticos

Dentro de las consideraciones éticas se tuvieron en cuenta la firma de autorización del director de la institución de salud donde se llevó a cabo el estudio; asimismo, la información a los participantes voluntarios del estudio, así como regirse según los principios éticos de Belmont; autonomía por su libre participación en el estudio; beneficencia al motivarlos y que su gestión del cuidado se en beneficio del usuario, paciente e institución de salud; no maleficencia no causando daño o riesgo alguno; y justicia por el respeto a los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 2.

Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería.

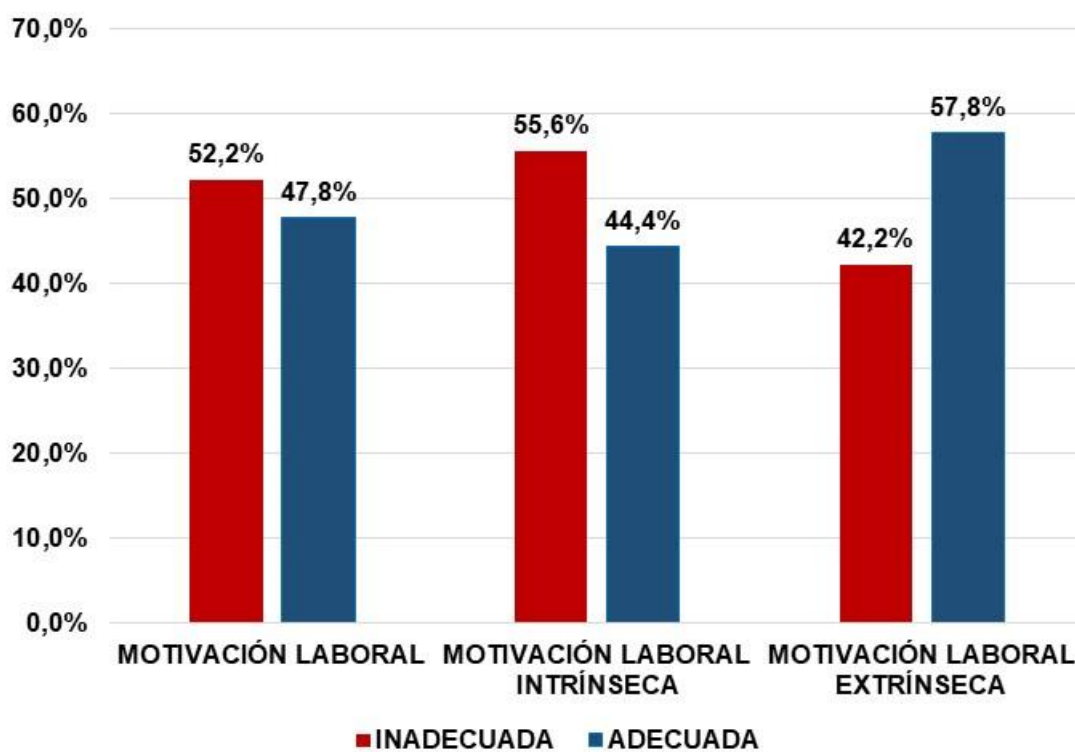
Datos Generales	Categorías	F	%	
Edad	25 a 39 años	42	46.7	
	40 a 49 años	37	41.1	
	50 a 59 años	11	12.2	
Sexo	Masculino	09	10.0	
	Femenino	81	90.0	
Estado civil	Soltera(o)	48	53.3	
	Casada(o)	26	28.9	
	Conviviente	09	10.0	
	Divorciada(o)	07	07.8	
Condición laboral	Nombrado	03	03.3	
	Contratado	87	96.7	
Años de servicio en la institución de salud	De 1 a 5 años	21	23.3	
	De 6 a 10 años	24	26.7	
	De 11 a 15 años	09	10.0	
	Más de 15 años	36	40.0	
	Total	90	100.0	

Fuente: datos de encuesta

En la Tabla 2, se observa que los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital de Nivel IV de Lima; corresponde al 46.7% tienen edades de 25 a 39 años, el 41.1% de 40 a 49 años y 12.2% entre 50 a 59 años; el 90% son mujeres y 10% varones; el 53.3% son solteros, 28.9% casados, 10% convivientes y 7.8% divorciados; el 96.7% son contratados y 3.3% nombrados; y el 40% con años de servicio más de 15 años, 26.7% de 6 a 10 años, 23.3% de 1 a 5 años, 10% de 11 a 15 años.

Figura 1.

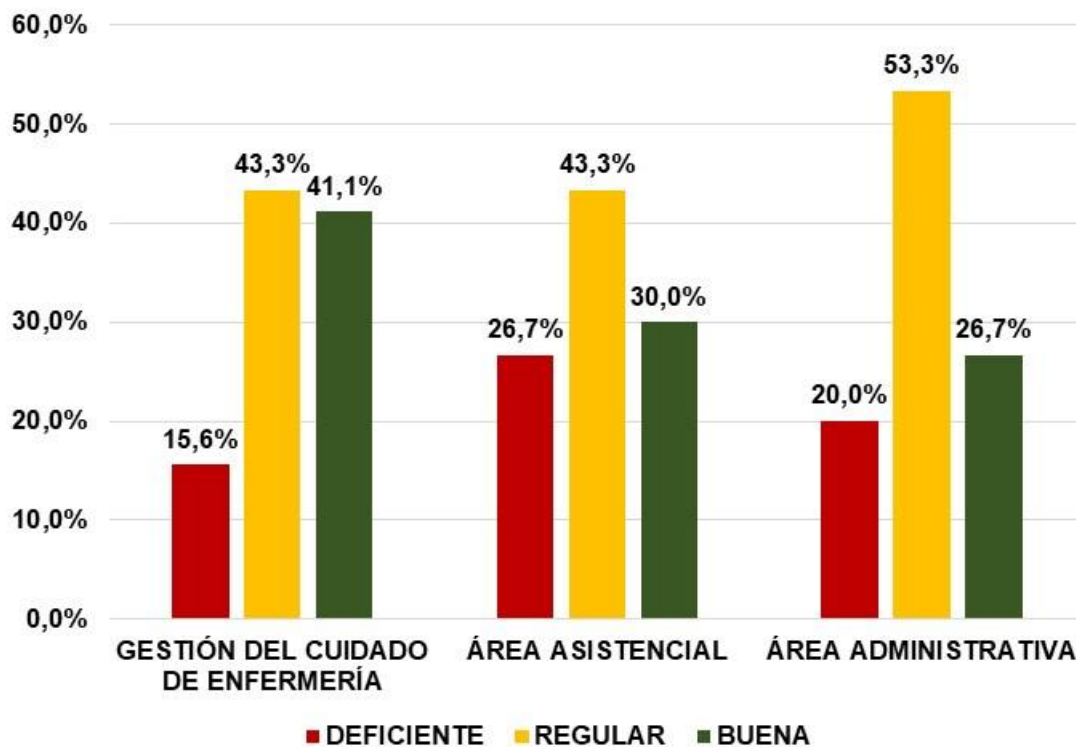
Motivación laboral de enfermería según dimensiones



En La figura 1, se observa los porcentajes obtenidos que la primera variable motivación laboral de enfermería es inadecuada 52.2% y adecuada 47.8%; según dimensiones motivación laboral intrínseca es inadecuada 55.6% y adecuada 44.4%; y motivación laboral extrínseca es adecuada 57.8% e inadecuada 42.2% del total de encuestados.

Figura 2.

Gestión del cuidado de enfermería según sus dimensiones.



En la figura 2, se puede observar los porcentajes obtenidos que la segunda variable gestión del cuidado de enfermería es regular 43.3%, deficiente 15.6% y buena 41.1%; según dimensiones área asistencial es regular 43.3%, buena 30% y deficiente 26.7%; y área administrativa es regular 53.3%, buena 26.7% y deficiente 20% del total de encuestados.

Tabla 3.*Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería*

Motivación laboral	Gestión del cuidado de enfermería						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		F	%
	f	%	f	%	f	%		
Inadecuada	09	10.0	29	32.2	09	10.0	47	52.2
Adecuada	05	05.6	10	11.1	28	31.1	43	47.8
Total	14	15.6	39	43.3	37	41.1	90	100.0

Fuentes: datos de encuesta

En la tabla 3, se muestra los resultados obtenidos que cuando los profesionales de enfermería tienen una motivación laboral inadecuada presentan una gestión del cuidado de enfermería regular 32.2%; asimismo, cuando tienen una motivación laboral adecuada presentan una gestión del cuidado de enfermería buena 31.1% del total de encuestados.

Tabla 4.*Motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería*

Motivación intrínseca	Gestión del cuidado de enfermería						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		F	%
	f	%	f	%	f	%		
Inadecuada	09	10.0	32	35.6	09	10.0	50	55.6
Adecuada	05	05.6	07	07.7	28	31.1	40	44.4
Total	14	15.6	39	43.3	37	41.1	90	100.0

Fuentes: datos de encuesta

En la tabla 4, se observa los resultados obtenidos que cuando los profesionales de enfermería tienen una motivación extrínseca inadecuada presentan una gestión del cuidado de enfermería regular 35.6%; asimismo, cuando tienen una motivación intrínseca adecuada presentan una gestión del cuidado de enfermería buena 31.1% del total de encuestados.

Tabla 5.*Motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería*

Motivación extrínseca	Gestión del cuidado de enfermería						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		F	%
	f	%	f	%	f	%		
Inadecuada	09	10.0	29	32.2	00	00.0	38	42.2
Adecuada	05	05.6	10	11.1	37	41.1	52	57.8
Total	14	15.6	39	43.3	37	41.1	90	100.0

Fuentes: datos de encuesta

En la tabla 5, se evidencian los resultados obtenidos que cuando los profesionales de enfermería tienen una motivación extrínseca inadecuada presentan una gestión del cuidado de enfermería regular 32.2%; asimismo, cuando tienen una motivación extrínseca adecuada presentan una gestión del cuidado de enfermería buena 41.1% del total de encuestados.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería.

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería.

Tabla 6.

Prueba de Correlación Rho de Spearman

		Gestión del cuidado de enfermería	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Motivación laboral	,845 ,007 90

Fuente: datos de encuesta procesadas en SPSS.

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = 0.845$, evidencia una correlación positiva alta, con un p-valor = 0.007 (< 0.05); entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería

Tabla 7.

Prueba de Correlación Rho de Spearman

		Gestión del cuidado de enfermería
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Motivación laboral intrínseca ,830 ,009 90

Fuente: datos de encuesta procesadas en SPSS.

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = 0.830$, evidencia una correlación positiva alta, con un p-valor = 0.009 (< 0.05); entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería.

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería.

Tabla 8.

Prueba de Correlación Rho de Spearman

		Gestión del cuidado de enfermería	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Motivación laboral extrínseca	,850 ,005 90

Fuente: datos de encuesta procesadas en SPSS.

Interpretación:

La Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = 0.850$, evidencia una correlación positiva alta, con un p -valor = $0.005 (< 0.05)$; entonces se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo general, resultante del estudio evidencio que existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022 (Rho = 0.845 y p-valor = 0.007); al respecto el estudio de Alfaro (2020) informó hallazgos similares ya que existe relación significativa entre la motivación laboral y la calidad del cuidado de enfermería en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray (Rho = 0.532 y p-valor = 0.001); en otro estudio de investigación de Salazar (2021) reporto hallazgos coincidentes ya que existe relación significativa entre la motivación laboral y la calidad de atención de enfermería en el Hospital Nacional María Auxiliadora (Rho = 0.574 y p-valor = 0.000); asimismo, el estudio de Salcedo (2021) dio a conocer hallazgos semejantes ya que existe relación significativa entre la motivación laboral y el cuidado de enfermería en un establecimiento de salud Nivel III-1 de Lima Sur (Rho = 0.939 y p-valor = 0.010); además, en su estudio de Arellano y Quispe (2018) reportó datos similares ya que existe relación significativa entre la motivación laboral y el cuidado del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (Rho = 0.756 y p-valor = 0.000); finalmente, en su estudio de Ipanaque (2021) reportó hallazgos parecidos ya que existe relación significativa entre la motivación laboral y la calidad de atención al paciente hospitalizado por el profesional de enfermería en un establecimiento de EsSalud de Chiclayo (Rho = 0.979 y p-valor = 0.000).

Por lo tanto, se puede deducir que los profesionales de enfermería en todos los estudios de investigación revisados podemos percibir que sus resultados dieron que la motivación laboral es inadecuada y su calidad del cuidado es regular ya que en el lugar donde laboral por el mismo momento de la pandemia se han visto demasiado abrumadas, estresadas, inclusive llegaron a tener problemas de salud mental como ansiedad y depresión, los profesionales tuvieron que afrontarlos para cumplir con su labor asistencial de la manera más correcta posible a fin de salvar vidas por Covid-19; sin embargo, luego de la devastadora experiencia aún persisten el trabajo en equipo no bien establecido, existen muchas disputas con sus compañeros de trabajo, la jefatura no es flexible a la hora de tomar decisiones, inclusive hay favoritismos en algunos casos por amistades y/o directivos, la falta de

equidad influye en labor asistencial como sobrecarga laboral, con horarios extenuantes, carentes de una dotación de enfermeros para atender la enorme demanda de pacientes que se atienden a diario, trayendo consigo que el cuidado se vea disminuido y perdiendo el trato humano.

El objetivo específico uno, resultante del estudio evidenció que existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima (Rho = 0.830 y p-valor = 0.009); al respecto el estudio de investigación de Alfaro (2020) identificó hallazgos coincidentes ya que existe relación significativa positiva entre la motivación laboral intrínseca y la calidad del cuidado de enfermería en el Hospital Nacional Víctor Lazarte Echeagaray (Rho = 0.447 y p-valor = 0.007); en otro estudio de Salazar (2021) informó hallazgos coincidentes ya que existe relación significativa entre motivación intrínseca laboral y calidad de atención de enfermería en el Hospital Nacional María Auxiliadora (Rho = 0.523 y p-valor = 0.000); asimismo, el estudio de Salcedo (2021) dio a conocer hallazgos coincidentes ya que existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el cuidado de enfermería en un establecimiento de salud Nivel III-1 de Lima Sur (Rho = 0.447 y p-valor = 0.007); en su estudio de Arellano y Quispe (2018) informó hallazgos coincidentes ya que existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y el cuidado del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (Rho = 0.768 y p-valor = 0.000); finalmente, en su estudio de Ipanaque (2021) informó hallazgos parecidos ya que existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca con un valor elevado 0.985.

De modo, se puede deducir que los profesionales de enfermería en todos los estudios de investigación revisados podemos percibir que sus resultados dieron que la motivación laboral intrínseca como inadecuada y su calidad del cuidado es regular ya que los profesionales de enfermería no perciben que en la institución se desarrollen al máximo en todas sus capacidades, muchos realicen actividades a las cuales no les compete ya que sus funciones son de acuerdo al servicio asignado;; sin embargo, tienen que realizar funciones que no son de su servicio obligados por la jefatura por el escaso personal a cargo en los servicios, las tareas y actividades que realizan muchas veces no son del agrado de los enfermeros ya que no corresponden con sus tareas que deben realizar de acuerdo a cada paciente,

tampoco no sienten que son reconocidos por sus propios compañeros ni por sus jefes del servicio, lo único que los motiva en el servicio es saber que los pacientes se recuperan gracias a sus cuidados y al saber que ellos le brindan un reconocimiento y agradecimiento les engrandece como profesional de salud, sienten que la responsabilidad es enorme y por la vocación de servicio lo hacen y están a gusto porque les satisface cuidar al paciente y saber que son agradecidos por los familiares, sienten que la institución sea reconocida por su labor diaria.

El objetivo específico dos, resultante del estudio evidenció que existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima ($Rho = 0.850$ y $p\text{-valor} = 0.005$); al respecto el estudio de investigación de Alfaro (2020) dió a conocer hallazgos parecidos ya que existe relación significativa directa entre la motivación laboral extrínseca y la calidad del cuidado de enfermería en el Hospital Nacional Víctor Lazarte Echeagaray ($Rho = 0.366$ y $p\text{-valor} = 0.031$); en otro estudio de Salazar (2021) dio a conocer hallazgos coincidentes ya que existe relación significativa entre motivación laboral extrínseca y calidad de atención de enfermería en el Hospital María Auxiliadora ($Rho = 0.381$ y $p\text{-valor} = 0.000$); asimismo, el estudio de Salcedo (2021) informó hallazgos parecidos ya que existe relación entre la motivación laboral extrínseca y el cuidado de enfermería en un establecimiento de salud Nivel III-1 de Lima Sur ($Rho = 0.366$ y $p\text{-valor} = 0.031$); además, en su estudio de Arellano y Quispe (2018) informó hallazgos coincidentes ya que existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y el cuidado del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ($Rho = 0.755$ y $p\text{-valor} = 0.000$); finalmente, en su estudio de Ipanaque (2021) identificó hallazgos parecidos ya que existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca con un valor elevado 0.893 .

Por lo tanto, se puede deducir que los expertos de enfermería en todos los estudios de investigación revisados podemos percibir que sus resultados dieron que la motivación laboral extrínseca como inadecuada y su calidad del cuidado es regular ya que los profesionales de enfermería están a gusto en donde trabajan por sentirlos un lugar que reúne sus requerimientos, se cuenta con ambientes que son favorables para su desempeño laboral; además, está ventilado, cuenta mayormente con los recursos necesarios para poder atender y cuidar a los

pacientes de manera eficiente, solo que falla es que existe extremadamente la carencia de incentivos laborales, consideran que la remuneración no está de acuerdo a sus necesidades y expectativas; sin embargo, no siempre es color de rosa porque existen competencia con los mismos compañeros quienes no son colaborativos más bien son individualistas haciendo que se pierda la mística del cuidado humano, integral y holístico; también no se percibe la confianza, la unión, la jefatura es reacia a los cambios o requerimientos de cada enfermero, esto trae consigo que los enfermeros no cumplan al 100% sus cuidados como lo quisieran por no trabajar en equipo, además no llevarse bien existir escasa comunicación perjudica los cuidados de calidad en los pacientes.

La motivación laboral enfermero se ve influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos, los factores intrínsecos consisten en personalidad, habilidades y destrezas, duración del trabajo, edad, y género; mientras que los factores extrínsecos consisten en estructura organizacional, diseño de puestos, supervisión y control, brindado al paciente cuidados de calidad percibidos durante su atención. Los resultados alcanzados de la variable motivación laboral cuyos hallazgos de naturaleza descriptiva se ha visto que prima con un valor mayor en el resultado de motivación inadecuada de los profesionales de enfermería, estos resultados ponen en evidencia el menor interés de los que lideran la institución de mantener motivados a los profesionales de la salud ya que es un pilar fundamental contar con talento humano motivado pueden generar grandes cambios en una entidad, como menciona en su estudio publicado por el docente de la Universidad Cesar Vallejo, (Nolasco et al., 2021); por todo ello, la motivación laboral, es un elemento importante que aumenta el interés por el trabajo, no solo económicamente, estableciendo un vínculo más fuerte; donde la vida laboral nos proporciona un rendimiento financiero para organizar y administrar nuestras vidas financieramente, el hecho de que las personas se aferran mejor al trabajo y aumenten las ganas de trabajar es un detalle inevitable para que el desarrollo profesional llegue a buen puerto, según (Alrawahi et al., 2020).

Por lo tanto, mejorar los niveles de motivación interna de los enfermeros pueden considerarse como una importante variable en el desempeño profesional y los resultados finales de los pacientes; por esta razón, es importante determinar los niveles de motivación intrínseca de los enfermeros y los factores que las afectan;

además, la motivación laboral intrínseca nace del interior de la persona con el fin de satisfacer deseos no materiales, como por ejemplo, la autorrealización y el disfrute de un trabajo o tarea por el mero hecho de hacerla; es decir, a diferencia de la motivación extrínseca, tiene más que ver con el proceso del trabajo en sí mismo que con la recompensa lograda una vez acabado (Baljoon et al. 2019).

La motivación laboral juega un papel vital en el desarrollo de las organizaciones, ya que aumenta la productividad y la eficacia de los empleados. Para ampliar los conocimientos sobre la motivación laboral de los individuos, los autores investigaron la influencia de la competencia, la autonomía y las relaciones sociales de los individuos en su motivación laboral. La motivación laboral se considera un catalizador esencial para el éxito de las organizaciones, ya que promueve el desempeño efectivo de los empleados (Chmielewska et al. 2020).

Sin embargo, los empleados insuficientemente motivados se desempeñan mal a pesar de ser hábiles; por lo tanto, necesitan que sus empleados trabajen con completa motivación en lugar de simplemente presentarse en su lugar de trabajo; asimismo, la motivación sigue siendo un factor vital en la psicología organizacional, ya que ayuda a explicar las causas de la conducta individual (Nishant et al. 2022).

El factor motivacional o intrínseca, también se describe como la experiencia de revelar las propias habilidades y capacidades, es el sentimiento de placer y satisfacción, las fuentes de motivación están directamente relacionadas con la naturaleza del trabajo o estilo de hacer trabajo; las características como son un trabajo interesante y desafiante, diversidad en el trabajo, creatividad, participación, responsabilidad del trabajo brinda la oportunidad de utilizar sus talentos y habilidades. Esto incluye una retroalimentación satisfactoria sobre su propio desempeño, la motivación intrínseca está relacionada con el propio mundo interior, y su característica más distintiva es que el individuo puede activarla con su dinámica interior sin verse afectación por factores externos (Mitsakiset al. 2022).

La gestión del cuidado de enfermería requiere de profesionales altamente capacitados, con una mística de servicio por el restablecimiento de la salud de los pacientes; sin duda, la eficiencia y la equidad están directamente relacionadas con la disposición de los enfermeros para cumplir con sus tareas, la productividad mejorada es impulsada por empleados motivados positivamente; es decir, cada paciente tiene necesidades y deseos únicos que deben ser satisfechos, estos están

relacionados con el comportamiento que exhiben y juegan un papel importante en sus preferencias; asimismo, los factores sociales, culturales y laborales influyen en el comportamiento de los enfermeros; por lo tanto, la motivación en enfermería se refleja en su comportamiento en el lugar de trabajo y afecta el resultado del sistema de atención de la salud (Novita et al. 2020).

Los administradores de atención deben tener experiencia con sistemas de atención complejos, que experimentan nuestros usuarios. Una enfermera es fundamental en el equipo interdisciplinario ayuda a disminuir la demanda de negociar la trayectoria de una afección/enfermedad y mejora la comunicación interdisciplinaria y el trabajo en equipo. Esta revisión de la literatura ha definido la complejidad de la gestión de la atención y responsabilidades discretas, la informática es vital para que los administradores de la atención se dirijan y controlen las poblaciones clave que necesitan la gestión de la atención (Saleh et al. 2022).

Un plan de cuidados de enfermería es un proceso formal que identifica correctamente las necesidades existentes y reconoce las necesidades o riesgos potenciales. Los planes de atención brindan comunicación entre las enfermeras, sus pacientes y otros proveedores de atención médica para lograr resultados de atención médica. Sin el proceso de planificación de la atención de enfermería, se perdería la calidad y la coherencia de la atención al paciente (Wallin et al. 2022).

La planificación de la atención de enfermería comienza cuando el cliente es admitido en la agencia y se actualiza continuamente en respuesta a los cambios en la condición del cliente y la evaluación del logro de la meta. La planificación y la prestación de cuidados individualizados o centrados en el paciente son la base de la excelencia en la práctica de enfermería. Las intervenciones de enfermería son acciones que realiza una enfermera para implementar su plan de atención al paciente, incluidos los tratamientos, procedimientos o momentos de enseñanza destinados a mejorar la comodidad y la salud del paciente (Yu et al. 2022), asimismo, otros estudios se ajustan las intervenciones de enfermería y cumpliendo las indicaciones médicas, utilizando los principios de la práctica basada en la evidencia; las intervenciones de enfermería incluyen atención asistencial y administrativa, en todas las fases de atención y cuidado como tratamiento, recuperación y rehabilitación (Luther et al. 2019). En tal sentido la motivación laboral es un instrumento vital para las enfermeras y logro de metas.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022, según la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0.845$ y $p\text{-valor} = 0.007$).
- Segundo:** Existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022, según la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0.830$ y $p\text{-valor} = 0.009$).
- Tercero:** Existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022, según la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0.850$ y $p\text{-valor} = 0.005$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** El director de un Hospital de Nivel IV de Lima permita la participación proactiva de los profesionales de enfermería respecto al trabajo en equipo, fortalecer la comunicación, relaciones humanas y manejo de conflictos de manera asertiva e incremento de la satisfacción de la gestión del cuidado de enfermería.
- Segundo:** La Oficina de Docencia e Investigación de un Hospital de Nivel IV de Lima formule programas de capacitación permanentes acerca de la motivación laboral de enfermería mediante la formación de equipos de alto desempeño a fin de aplicar el mejoramiento continuo en el crecimiento personal y profesional.
- Tercero:** El Departamento de Enfermería de un Hospital de Nivel IV de Lima implemente estrategias orientadas a que los factores motivacionales les permitan gestionar los cuidados de enfermería en un entorno saludable o adecuado, a través de un plan de mejora continua de alta calidad al paciente, familia y comunidad.
- Cuarto:** Los profesionales de enfermería deben trabajar sobre la base de una adecuada motivación laboral teniendo en cuenta las recompensas sociales como son el logro, reconocimiento, interés en el trabajo, mejor interacción social y el respeto.
- Quinto:** Realizar estudios similares de tipo cualitativo sobre las vivencias, percepciones y expectativas del profesional de enfermería en torno a la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un Hospital de Nivel IV de Lima.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2019). *Motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray en tiempos de COVID-19*. Lima: Universidad César Vallejo. [Internet] [Citado 05 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3LdfX28>
- Alonso, O., Duany, L., Samame, M., Paredes, R. (2019). *Management of nursing care in the care of patients with traumatological and orthopedic conditions*. Habana: Cuban Magazine of Health Technology. 10(04):02-08. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/VLLrc8>
- Alonso, P., Hernández, O., Alfonso, L. (2020). *Use of Institutional Social Media for Information Management and Communication in Healthcare in a National Health System*. Cuban Journal of Information on Health Sciences. 264(02):1897-1898. [Internet] [Citado 04 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3RMVe7F>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., Brommels, M. (202). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals*. Heliyon. 06(09):01-09. [Internet] [Citado 04 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7486437/pdf/main.pdf>
- Avella, P., Naranjo, H. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Central de la ciudad de Villavicencio*. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia. [Tesis] [Citado 07 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/gr6zkl2>
- Baljoon, R., Banjar, H., Banakhar, M. (2019) *Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review*. International Journal of Nursing & Clinical Practices. 05(01):01-10. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.graphyonline.com/archives/IJNCP/2018/IJNCP-277/#headerCitation>

- Barría, R. (2020). *Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería*. Santiago: Revista CuidArte. 09(18):48-56. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2p9ycxje>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Revista Universidad y Sociedad. 12(03): 385-390. [Internet] [Citado 02 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3Dr6dPK>
- Breed, M., Downing, Ch., Ally, H. (2020). *Factors influencing the motivation of nurse leaders in a group of private hospitals in Gauteng, South Africa: a quantitative study*. Johannesburgo: Journal Curationis. 43(01):01-09. [Artículo] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/kdscahc>
- Casafranca, M. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega – Abancay*. Trujillo: Universidad César Vallejo. [Tesis] [Citado 06 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/fl4lynv>
- Centty, J., Ortega, M. (2019). *Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. [Tesis] [Citado 09 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/iyG7pD>
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Filip, J. (2020). *Motivational factors affecting the work attitude of doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland*. BMC Health Services Research. 70(01):01-12. [Artículo] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>
- Collantes, J., Arévalo, J. (2019). *Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima – Perú*. Lima: Revista Ciencia y Arte de Enfermería. 02(02):19-24. [Artículo] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/aQ0ykV>

- Contardo, M., Chang, C., Errázuriz, R., Ramírez, C. (2021). *Labor motivation of mental health and psychiatry nurses from different care levels to dedicate themselves and remain in their units*. Vitacure: Confluence Magazine. 04(02):75-80. [Artículo] [Citado 07 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/sxvgdpm>
- Corzo, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima*. Lima: Universidad Peruana Unión. Lima: Universidad César Vallejo. [Internet] [Citado 02 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3xq7K4P>
- Delgado, M. (2020). *Identidad Corporativa y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital en el Callao*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. [Tesis] [Citado 09 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/qnGBtl>
- Espinoza, B., Inga, G. (2020). *Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. [Internet] [Citado 02 setiembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3RDSZDH>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., Moraes, D. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad*. Buenos Aires: Nure Investigación. 16(103):01-08. [Artículo] [Citado 06 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/r5p98fq>
- García, E. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távara*. Huánuco: Universidad Nacional de Huánuco. [Tesis] [Citado 06 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/5ola7do>

- Girón, Y. (2020). *Supervisión de enfermería y su implicancia en el desempeño laboral de la enfermera asistencial en el Hospital de Chancay*. Lima: Universidad Alas Peruanas. [Tesis] [Citado 07 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2y7rb8rb>
- Ipanaque, M. (2021). *Motivación Laboral del personal de enfermería y calidad de atención al paciente hospitalizado en un establecimiento de Es salud*. Chiclayo: Universidad Cesar vallejo. [Tesis] [Citado 21 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71152>
- Lamilla, G. (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo SOLCA*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Tesis] [Citado 07 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/6u60yas>
- Larrea, S. (2021). *La motivación intrínseca hacia el trabajo como criterio de felicidad organizacional. Caso de estudio en una corporación ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. [Tesis] [Citado 09 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/WbziV9>
- Laverde, O., Sánchez, B. (2020). *Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario*. Cundinamarca: Revista Cuidarte. 11(02):01-15. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/4kmucyv3>
- Lee, J., Lee, M. (2022). *Structural Model of Retention Intention of Nurses in Small- and Medium-Sized Hospitals: Based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory*. Healthcare (Basel). 10(03):01-13. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8949181/pdf/healthcare-10-00502.pdf>
- Leitão, J., Pereira, D., Gonçalves, A. (2021). *Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome*. Int J

Environ Res Public Health. 18(05):01-20. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967557/pdf/ijerph-18-02425.pdf>

López, J., Rosado, M. (2019). *Gestión administrativa por parte del enfermero/a en las áreas del Hospital General Santo Domingo en la ciudad de Santo Domingo de Ecuador*. Santo Domingo: Pontificie Universidad Católica del Ecuador. [Tesis] [Citado 07 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://rb.gy/4y05gc>

Luther, B., Barra, J., Martial, M. (2019). *Essential Nursing Care Management and Coordination Roles and Responsibilities: A Content Analysis*. Prof Case Manag. 24(05):249-258. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.translate.goog/31369488/>

Madero, S. (2019). *Factors of Herzberg's theory and the impact of incentives on worker satisfaction*. Monterrey: University Act Multidisciplinary Scientific Journal. 29(2019):01-18. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/MTg2Ad>

Marin, H., Placencia, M. (2019). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima: Revista Horizonte Medico. 17(04):42-52. [Artículo] [Citado 09 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/JVoUFR>

Martínez, G., Zabalegui, A., Sevilla, S. (2021). *Gestión y liderazgo de los servicios de enfermería en el plan de emergencia de la pandemia Covid-19: La experiencia del Hospital Clínic de Barcelona*. Barcelona: Elsevier Public Health Emergency Collection. 31(2021):S12-S17. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://rb.gy/wchrwc>

- Matahela V, Rensburg G. (2022). *Motivation as a facilitator of self-leadership in nurse academics*. *Heliyon*. 08(06):01-12. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9168145/pdf/main.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú (2021). *La motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en los profesionales de enfermería peruanos*. Lima: MINSA. [Internet] [Citado 01 setiembre 2022]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
- Mitsakis, M., Galanakis, M. (2022). *An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21. Century Workplace*. *Organizational psychology reexamined. Psychology*. 13(01): 264-272. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www-scirp-org.translate.goog/journal/paperinformation.aspx?paperid=115485& x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sc>
- Muñante, A., Pérez, M. (2020). *Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del hospital Luis Negreiros Vega ESSALUD*. Lima: Universidad Nacional del Callao. [Internet] [Citado 05 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3dfALcJ>
- Nishant, B., Jaya, Ch., Mita, M. (2022). *Testing Herzberg's two-factor theory in millennials*. *Cardiometry*. 22(02):231-236. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://cardiometry-net.translate.goog/issues/no22-may2022/testing_herzberg_two_factor? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sc
DOI:10.18137/cardiometry.2022.22.231236
- Nolazco, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (2021). *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú*. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162–176. Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>

- Novita, N., Hariyati, R., Gayatri, D. (2020). *Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis*. Journal of Clinical Nursing. 29(02): 10-25. [Internet] [Citado 03 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3QP1fzs>
- Novita, N., Sri, R. (2020). *Motivation as a factor that affects the performance of nurses in Regional General Hospitals*. Clinical Nursing. 29(02):515-520. [Internet] [Citado 03 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www-elsevier-es.translate.goog/en-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-motivation-as-factor-affecting-nurse-S1130862119301974? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sc>
- Organización Mundial de la Salud (2021). *La motivación laboral de las enfermeras y la gestión de los cuidados de enfermería en el mundo*. Ginebra: OMS. [Internet] [Citado 01 setiembre 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es>
- Organización Panamericana de la Salud (2021). *La motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería a nivel latinoamericano*. Washington: OPS. [Internet] [Citado 01 setiembre 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es>
- Pacheco, Y. (2019). *Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco*. Cusco: Universidad César Vallejo. [Tesis] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/psuleyl>
- Peña, H., Villón, S. (2019). *Motivación Laboral un elemento fundamental en el éxito organizacional*. La Libertad: Revista Scientific. 03(07):117-192. [Artículo] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://rebrand.ly/hy7p6ru>
- Peralta, D. (2021). *Motivación y desempeño laboral en profesionales de salud durante etapa de pandemia por COVID-19 en el Hospital Sergio Enrique Bernales*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis] [Citado

05 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3U6ftit>

Karaferis D, Aletras V, Raikou M, Niakas D. (2022). *Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals*. *Mater Sociomed*. 34(03):216-224. [Artículo] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov.translate.googleusercontent.com/translate/PMC9559882/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc
DOI: [10.5455/msm.2022.34.216-224](https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224)

Salazar, P. (2021). *Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización en el Hospital María Auxiliadora*. Ica: Universidad Autónoma de Ica. [Internet] [Citado 05 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3QEGqa1>

Salazar Marcatoma, L. (2021). *Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558

Saleh M, Eshah N, Rayan A. (2022). *Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health*. *SAGE Open Nursing*. 08(01):01-12. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8874176/pdf/10.1177_23779608221076811.pdf

Saleh, M., Eshah, N, Rayan, A. (2022). *Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health*. *SAGE Open Nursing*. 08(01):01-12. [Artículo] [Citado 08 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov.translate.googleusercontent.com/translate/PMC8874176/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc

- Salcedo, Ch. (2021). *Motivación laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud Nivel III-1, Lima Sur*. Lima: Universidad César Vallejo. [Internet] [Citado 02 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3RGCgQ6>
- Santa, K. (2020). *Modelos de atención de enfermería administrativos y asistenciales de asignación del personal de enfermería y su relación con la seguridad clínica y la satisfacción del paciente y del personal de enfermería*. Bogotá: Universidad de CES. [Tesis] [Citado 07 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2tbjunuv>
- Santivañez, A. (2021). *Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad María Auxiliadora. [Internet] [Citado 04 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3ePL5bM>
- Suasto, W., Balseiro, L., Jiménez, I., Hernández, A., Chaparro, M., Adán, J. (2020). Management model oteare: the innovation of nursing to ensure the well-being of patients at the General Hospital “Dr. Manuel Gea González” on the México city. *Rev Enfer Neurol*. 17(03): 39-48. [Internet] [Citado 04 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3eRSKWY>
- Triviño, M., García, J., García, P. (2019). *Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería*. Bogotá: Revista Salud, Historia y Sanidad On-Line. 12(03):65-76. [Artículo] [Citado 09 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/T65UW5>
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., Delgado, B. (2021). *Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria*. Guayaquil: CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. 07(12):602-614. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/4x5vz7me>

- Valderrama, L. (2019). *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín*. Medellín: Universidad EAFIT. [Tesis] [Citado 09 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://anon.to/NUDcRx>
- Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., Calero, G. (2022). *Factors of Herzberg's theory and the impact of incentives on worker satisfaction*. Monterrey: University Act. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 03(03): 02-15. [Internet] [Citado 03 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3U93Uab> DOI: [10.51798/sijis.v3i2.390](https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390)
- Wallin S, Fjellman A, Fagerström L. (2022). *Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study*. BMC Nurs. 21(01):31-40. [Internet] [Citado 03 de setiembre de 2022]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov.translate.google.com/articles/PMC8793160/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc
- Yu, T., Ying, Ch., Yu, Ch., Kuo, Ch. (2022). *Association of intrinsic and extrinsic motivating factors with physician burnout and job satisfaction: a nationwide cross-sectional survey in Taiwan*. 10(03):01-10. [Internet] [Citado 03 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/3/e035948.full.pdf>
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., Asakura, K. (2022). *Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: a cross-sectional study of nurses working in long-term care facilities*. Int J Environ Res Public Health. 19(03): 01-13. [Internet] [Citado 03 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3DqbJIP>

ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de nivel IV- 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital de Nivel IV de Lima – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un en un hospital de Nivel IV de Lima – 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital de Nivel IV de Lima – 2022</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación laboral extrínseca ▪ Motivación laboral intrínseca 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Cuantitativo No experimental</p> <p>Método de estudio</p> <p>Descriptivo Corte transversal Correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión del cuidado de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la gestión del cuidado de enfermería</p>	<p>Variable 2</p> <p>Gestión del cuidado de enfermería</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Área asistencial ▪ Área administrativa 	<p>Población</p> <p>90 licenciados enfermeros del servicio de emergencia en un hospital de Nivel IV de Lima</p> <p>Muestra</p> <p>90 enfermeros</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario Guía de observación</p>

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Variable 1 Motivación laboral	Es un grupo de fuerzas internas y externas que ejecuta una persona para lograr un fin, debido a ello la motivación transforma comportamientos existentes (Herzberg, 2020).	Es la respuesta del profesional de enfermería en un hospital de Nivel IV de Lima, para estimular o impulsar los logros obtenidos los cuales engloban una finalidad, según dimensiones de la motivación laboral intrínseca y motivación laboral extrínseca; cuyo valor final de la primera variable es motivación laboral inadecuada y motivación laboral adecuada.	Motivación laboral intrínseca (15 ítems) Motivación laboral extrínseca (09 ítems)	Realización personal Reconocimiento Responsabilidad Oportunidades de desarrollo Políticas de organización Relaciones interpersonales Condiciones laborales Remuneraciones e incentivos	Motivación laboral inadecuada (24 – 94) Motivación laboral adecuada (95 – 120)
Variable 2 Gestión del cuidado de enfermería	Es planificar logros de objetivos en el entorno enfermera paciente, alcanzado gran acorde a la cartera de servicios institucionales y recurso humano (Swanson, 2020).	Es la aplicación del profesional de enfermería en un hospital de Nivel IV de Lima, para controlar la gestión del cuidado integral basado en lineamientos estratégicos de la institución sanitaria, según dimensiones área asistencial y área administrativa; cuyo valor final de la segunda variable es de gestión del cuidado deficiente, gestión del cuidado regular y gestión del cuidado buena.	Área asistencial (20 ítems) Área administrativa (09 ítems)	Conocimiento Habilidades y destrezas Actitudes Gestión de servicios Manejo de insumos Trabajo en equipo Supervisión	Gestión deficiente (29 – 104) Gestión regular (105 – 111) Gestión buena (112 – 116)

ANEXO C. INSTRUMENTOS

INTRODUCCIÓN:

Estimados colegas, es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: "Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital de nivel IV- 2022"; por lo cual su participación es muy importante, confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de las investigadoras.

INSTRUCCIONES:

Se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta. Le agradeceremos marque con un aspa (X) la respuesta conveniente:

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 18 a 24 años
- b) 25 a 39 años
- c) 40 a 49 años
- d) 50 años a más

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Viudo(a)
- e) Divorciado(a)

Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Años de servicio en la institución de salud:

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

DATOS ESPECÍFICOS:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Indiferente=3,
De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5

MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
1. Mi labor juega un papel importante en base a los objetivos de mi institución					
2. Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades					
3. Las actividades que realizo corresponden a mis funciones					
4. Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan					
5. Mis jefes reconocen mi desempeño laboral					
6. Recibo muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado de parte de los usuarios					
7. Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo para crecer y mejorar					
8. Me agrada que mi trabajo tenga un nivel alto de responsabilidad					
9. Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido					
10. Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros					
11. Recibo información y capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
12. La institución informa sobre asuntos e intereses laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos)					
13. Me siento conforme con mi rol de turnos					
14. Estoy conforme con la designación de las unidades que hay en mi servicio					
15. Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	1	2	3	4	5
16. Se incentiva y responde favorablemente las sugerencias e ideas que damos a los jefes					
17. En mi servicio prevalece un ambiente de confianza, facilidad y acceso para hablar con mis jefes					
18. Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes superiores					
19. Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo					
20. Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada					
21. Recibo los recursos necesarios de la institución para realizar mi trabajo					
22. Mi servicio cumple con las normas y estándares con respecto a la salud					
23. Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo					
24. Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo					

GUIA DE OBSERVACION DE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Nunca=1, A veces=2, Casi siempre=3, Siempre=4

ÁREA ASISTENCIAL	1	2	3	4
1. Realiza el control de signos vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que ingresan al servicio				
2. Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento				
3. Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio				
4. La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y a las características individuales de la persona cuidada				
5. Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno				
6. El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar				
7. Cumple con el tratamiento del usuario de manera oportuna				
8. Aplica las medidas de asepsia en cada procedimiento, con la colocación de guantes, mascarilla o manejo de material estéril				
9. Revisa y controla con frecuencia los aparatos que el paciente tiene colocados				
10. Informa acerca de los procedimientos que se van a realizar				
11. Recibe su turno de manera oportuna preguntando y evaluando el estado de sus pacientes				
12. Entrega su turno de manera oportuna reportando las incidencias de cada paciente				
13. Brinda atención integral continua de enfermería de acuerdo con la situación clínica del paciente hospitalizado				
14. Participa en la admisión brindando orientación adecuada según las indicaciones propuestas				
15. Participa en el alta del paciente, brindando orientación oportuna según las indicaciones propuestas				
16. Participa en la ubicación y cuidado integral de los pacientes hospitalizados	1	2	3	4
17. Colabora en el tratamiento médico - quirúrgico				
18. Participa en la administración de procedimientos cuando el caso lo amerita				
19. Realiza oportunamente la actualización del Kardex para la atención del paciente				
20. Comprende el paciente la información que le proporciona el personal de enfermería				
ÁREA ADMINISTRATIVA	1	2	3	4
21. Realiza anotaciones de enfermería de cada uno de sus pacientes según turno, basados en el SOAPIE o SOAP según reglamentación del hospital				
22. Ordena y/o supervisa los registros de enfermería de la historia clínica de los pacientes, según normatividad indicada de la institución				
23. Mantiene y/o supervisa la provisión (stock) de equipos y materiales de trabajo				
24. Asigna oportunamente las tareas del personal a su cargo				
25. Supervisa la tarea asignada al personal técnico y en formación				
26. Participa en la elaboración del Plan Operativo de su servicio				
27. Supervisa que las necesidades del paciente sean satisfechas de acuerdo a las normas del servicio				
28. Participa en la ejecución y/o evaluación del Plan Operativo para su servicio de acuerdo con la problemática				
29. Mantiene acciones de coordinación de las actividades de salud con el equipo multidisciplinario y otros servicios				

ANEXO D.
CONSENTIMIENTO INFORMADO

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud; antes de decidir si participa o no, debe conocer los siguientes apartados.

Título del estudio: Motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia en un hospital de nivel IV de Lima – 2022

Nombre del investigador principal:

Lic. Rosa Tito Condori

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia en un en un hospital de Nivel IV de Lima – 2022.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer, fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Lima, 05 Noviembre de 2022

Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado

ANEXO E. INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

The screenshot shows the CLEMENTINA virtual platform interface. The browser address bar indicates the URL: uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=1337902. The page title is "Sección 16".

The main content area displays a table with the following data:

Título	Fecha de inicio	Fecha limite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
Ingresar avance - Sección 16	18 dic 2022 - 12:00	22 dic 2022 - 23:00	22 dic 2022 - 23:01	100

Below the table, there is a button labeled "Actualizar entregas".

The main table below shows the submission details:

Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital	motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en un hospital de nivel IV de Lima -2022	1984881215	21/12/2022 02:23	22%

The similarity score is 22%, represented by a green bar. The submission status is "Entregar Trabajo".

The system tray at the bottom shows the date and time: 05:48, 22/12/2022.

ANEXO F. BASE DE DATOS GENERALES

Nº	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	CONDICIÓN LABORAL	AÑOS DE SERVICIO
01	2	2	2	1	3
02	3	2	5	2	5
03	2	2	1	2	2
04	4	2	2	2	5
05	2	2	1	2	2
06	2	2	3	2	5
07	3	2	2	2	5
08	3	2	1	2	3
09	2	1	1	2	2
10	3	2	1	2	5
11	2	2	2	2	3
12	3	2	5	2	5
13	2	2	1	2	2
14	3	2	2	2	4
15	2	2	1	2	2
16	4	2	3	2	5
17	3	2	2	2	4
18	3	2	1	2	3
19	2	1	1	2	2
20	3	2	1	2	5
21	2	2	2	2	2
22	3	2	1	2	5
23	2	2	1	2	2
24	4	2	2	2	5
25	2	2	1	2	2
26	2	2	3	2	5
27	3	2	2	2	4
28	3	2	1	1	3
29	2	1	1	1	3
30	3	2	1	2	5
31	2	2	2	2	3
32	3	2	5	2	5
33	2	2	1	2	2
34	4	2	2	2	5
35	2	2	1	2	3
36	2	2	1	2	5
37	3	2	2	2	5
38	3	2	1	2	3
39	2	1	1	2	3
40	3	2	1	2	5
41	2	2	2	2	3
42	3	2	5	2	5
43	2	2	1	2	2
44	4	2	2	2	3
45	2	2	1	2	3
46	2	2	1	2	5
47	3	2	2	2	5
48	3	2	1	2	3
49	2	1	3	2	2
50	3	2	1	2	5
51	2	2	2	1	3
52	3	2	5	2	5
53	2	2	1	2	2
54	4	2	2	2	5

55	2	2	1	2	2
56	4	2	1	2	5
57	3	2	2	2	5
58	3	2	1	2	3
59	2	1	1	2	2
60	3	2	1	2	5
61	2	2	3	2	3
62	3	2	5	2	4
63	2	2	1	2	2
64	4	2	2	2	5
65	2	2	1	2	2
66	4	2	3	1	5
67	3	2	2	2	4
68	3	2	1	2	3
69	2	1	1	2	2
70	3	2	1	2	5
71	2	2	2	1	3
72	3	2	5	2	4
73	2	2	1	2	2
74	4	2	3	2	5
75	2	2	1	2	3
76	2	2	3	2	5
77	3	2	2	2	4
78	3	2	1	2	4
79	2	1	2	2	2
80	3	2	1	1	5
81	2	2	2	2	3
82	3	2	1	2	5
83	2	2	1	2	3
84	4	2	2	2	5
85	2	2	1	2	3
86	2	2	3	2	5
87	3	2	2	2	5
88	3	2	1	2	3
89	2	1	1	2	2
90	3	2	1	2	4

70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	2	4	57	4	4	4	5	4	4	5	2	2	34	91
71	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	53	4	4	4	5	4	4	5	2	1	33	86
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	105
73	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	59	4	3	3	5	4	2	3	3	3	30	89
74	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	65	3	4	4	3	4	5	4	5	4	36	101
75	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	57	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37	94
76	4	2	4	4	3	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	52	2	4	4	4	2	2	4	4	2	28	80
77	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	61	4	4	4	5	4	4	5	4	3	37	98
78	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	61	3	4	4	4	4	4	5	4	3	35	96
79	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	66	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	103
80	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	2	2	4	56	4	4	4	5	4	4	5	2	2	34	90
81	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	2	2	3	52	4	4	4	5	4	4	5	2	1	33	85
82	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	105
83	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	59	4	3	3	5	4	2	3	3	3	30	89
84	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	65	3	4	4	3	4	5	4	5	4	36	101
85	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	57	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37	94
86	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	51	2	4	4	4	2	2	4	4	2	28	79
87	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	61	4	4	4	4	4	4	5	4	3	36	97
88	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	61	3	4	4	4	4	3	5	4	3	34	95
89	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	67	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36	103
90	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	2	4	57	4	4	4	5	4	3	5	2	2	33	90

ANEXO I. BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Nº	ÁREA ASISTENCIAL																				DY1	ÁREA ADMINISTRATIVA									DY2	DY
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29		
01	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32	111
02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111
03	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	110
04	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	70	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	99
05	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115
06	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	75	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	100
07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	109
08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	111
09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	112
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	107
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	73	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32	105
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	109
14	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	69	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	98
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115
16	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	74	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	99
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	109
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	110
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	112
20	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	72	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	106
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31	111
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	110
24	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	71	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	100
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115
26	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	3	3	3	2	3	4	3	74	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	99
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	109
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	110
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	112
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	107
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32	109
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111

33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	110	
34	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	70	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	99
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	114	
36	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	3	3	3	2	3	4	3	74	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	99
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	109	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	110	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	112	
40	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	107
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31	110	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	109
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	110	
44	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	69	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	98
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115	
46	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	75	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	100
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	3	4	2	4	2	4	31	108	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	111	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	112	
50	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	107
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32	111	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	110
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	110	
54	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	70	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	99
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115	
56	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	72	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	97
57	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	75	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	107	
58	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	107	
59	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	110	
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	106
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	110	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111	
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	76	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	108	
64	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	70	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	99
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115	
66	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	4	3	77	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	102
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	109	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	111	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	110	

70	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	106
71	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4	3	3	4	4	4	3	3	3	31	109
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	77	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	109
74	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	70	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	99
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115
76	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	3	75	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	100
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	109
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	110
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	78	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	110
80	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	107
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	110
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	111
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32	110
84	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	69	4	4	3	3	3	2	4	2	4	29	98
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	115
86	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	3	3	3	2	3	4	3	74	2	3	3	3	3	2	3	2	4	25	99
87	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	76	4	4	4	3	4	2	4	2	4	31	107
88	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	109
89	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	4	4	4	4	4	2	4	2	4	32	110
90	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	107

ANEXO J. PRUEBA PILOTO

MOTIVACION LABORAL

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA															MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
01	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	2	1
02	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
03	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	2	3	3	3
04	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
05	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
06	4	2	4	4	3	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2
07	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
08	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3
09	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	24

GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Nº	ÁREA ASISTENCIAL																				ÁREA ADMINISTRATIVA								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
01	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
03	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
04	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
05	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
06	4	2	4	4	3	2	2	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3
07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4
08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	29

ANEXO K. VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi labor juega un papel importante en base a los objetivos de mi institución	X		X		X		
2	Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades	X		X		X		
3	Las actividades que realizo corresponden a mis funciones	X		X		X		
4	Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan	X		X		X		
5	Mis jefes reconocen mi desempeño laboral	X		X		X		
6	Recibo muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado de parte de los usuarios	X		X		X		
7	Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo para crecer y mejorar	X		X		X		
8	Me agrada que mi trabajo tenga un nivel alto de responsabilidad	X		X		X		
9	Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido	X		X		X		
10	Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros	X		X		X		
11	Recibo información y capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	X		X		X		
12	La institución informa sobre asuntos e intereses laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos)	X		X		X		
13	Me siento conforme con mi rol de turnos	X		X		X		
14	Estoy conforme con la designación de las unidades que hay en mi servicio	X		X		X		
15	Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	X		X		X		
D2.	MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se incentiva y responde favorablemente las sugerencias e ideas que damos a los jefes	X		X		X		
17	En mi servicio prevalece un ambiente de confianza, facilidad y acceso para hablar con mis jefes	X		X		X		
18	Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes superiores	X		X		X		
19	Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada	X		X		X		

21	Recibo los recursos necesarios de la institución para realizar mi trabajo	X		X		X		
22	Considero que mi servicio cumple con las normas y estándares de salud		X		X		X	Debería enfocarse solo en cumplimiento de normas y estándares de la institución ya que ello permitirá a que el personal plantee sus objetivos profesionales.
23	Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo	X		X		X		
24	Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo	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: **SUJHEY CASTRO RETUERTO** **DNI: 45803505**

Especialidad del validador: **DRA EN ENFERMERIA**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de NOVIEMBRE del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	ÁREA ASISTENCIAL							
1	Realiza el control de signos vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que ingresan al servicio	X		X		X		
2	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento	X		X		X		
3	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio	X		X		X		
4	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y a las características individuales de la persona cuidada	X		X		X		
5	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno	X		X		X		
6	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar	X		X		X		
7	Cumple con el tratamiento del usuario de manera oportuna	X		X		X		
8	Aplica las medidas de asepsia en cada procedimiento, con la colocación de guantes, mascarilla o manejo de material estéril	X		X		X		
9	Revisa y controla con frecuencia los aparatos que el paciente tiene colocados	X		X		X		
10	Informa acerca de los procedimientos que se van a realizar	X		X		X		
11	Recibe su turno de manera oportuna preguntando y evaluando el estado de sus pacientes	X		X		X		
12	Entrega su turno de manera oportuna reportando las incidencias de cada paciente	X		X		X		
13	Brinda atención integral continua de enfermería de acuerdo con la situación clínica del paciente hospitalizado	X		X		X		
14	Participa en la admisión brindando orientación adecuada según las indicaciones propuestas	X		X		X		
15	Participa en el alta del paciente, brindando orientación oportuna según las indicaciones propuestas	X		X		X		
16	Participa en la ubicación y cuidado integral de los pacientes hospitalizados	X		X		X		
17	Colabora en el tratamiento médico – quirúrgico	X		X		X		
18	Participa en la administración de procedimientos cuando el caso lo amerita	X		X		X		
19	Realiza oportunamente la actualización del Kardex para la atención del paciente	X		X		X		
20	Comprende el paciente la información que le proporciona el personal de enfermería	X		X		X		
D2.	ÁREA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Realiza anotaciones de enfermería de cada uno de sus pacientes según turno, basados en el SOAPIE o SOAP según reglamentación del hospital	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi labor juega un papel importante en base a los objetivos de mi institución	x		x		X		
2	Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades	x		X		X		
3	Las actividades que realizo corresponden a mis funciones	x		X		X		
4	Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan	x		X		X		
5	Mis jefes reconocen mi desempeño laboral	x		X		X		
6	Recibo muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado de parte de los usuarios	x		X		X		
7	Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo para crecer y mejorar	x		X		X		
8	Me agrada que mi trabajo tenga un nivel alto de responsabilidad	x		X		X		
9	Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido	x		X		X		
10	Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros	x		X		X		
11	Recibo información y capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	x		X		X		
12	La institución informa sobre asuntos e intereses laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos)	x		X		X		
13	Me siento conforme con mi rol de turnos	x		X		X		
14	Estoy conforme con la designación de las unidades que hay en mi servicio	x		X		X		
15	Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	x		X		X		
D2.	MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se incentiva y responde favorablemente las sugerencias e ideas que damos a los jefes	X		x		X		
17	En mi servicio prevalece un ambiente de confianza, facilidad y acceso para hablar con mis jefes	X		X		X		
18	Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes superiores	X		X		X		
19	Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada	X		X		X		

21	Recibo los recursos necesarios de la institución para realizar mi trabajo	X		X		X		
22	Considero que mi servicio cumple con las normas y estándares de salud	X		X		X		
23	Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo	X		X		X		
24	Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **SI HAY SUFICIENCIA** _____

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

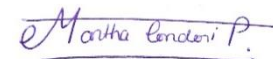
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **MG. MARTHA CONDORI PACCO** **DNI: 42719312**

Especialidad del validador: **...MAESTRA EN GESTIÓN DE LA SALUD / ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA...**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Noviembre del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	ÁREA ASISTENCIAL							
1	Realiza el control de signos vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que ingresan al servicio	X		X		X		
2	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento	X		X		X		
3	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio	X		X		X		
4	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y a las características individuales de la persona cuidada	X		X		X		
5	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno	X		X		X		
6	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar	X		X		X		
7	Cumple con el tratamiento del usuario de manera oportuna	X		X		X		
8	Aplica las medidas de asepsia en cada procedimiento, con la colocación de guantes, mascarilla o manejo de material estéril	X		X		X		
9	Revisa y controla con frecuencia los aparatos que el paciente tiene colocados	X		X		X		
10	Informa acerca de los procedimientos que se van a realizar	X		X		X		
11	Recibe su turno de manera oportuna preguntando y evaluando el estado de sus pacientes	X		X		X		
12	Entrega su turno de manera oportuna reportando las incidencias de cada paciente	X		X		X		
13	Brinda atención integral continua de enfermería de acuerdo con la situación clínica del paciente hospitalizado	X		X		X		
14	Participa en la admisión brindando orientación adecuada según las indicaciones propuestas	X		X		X		
15	Participa en el alta del paciente, brindando orientación oportuna según las indicaciones propuestas	X		X		X		
16	Participa en la ubicación y cuidado integral de los pacientes hospitalizados	X		X		X		
17	Colabora en el tratamiento médico – quirúrgico	X				X		
18	Participa en la administración de procedimientos cuando el caso lo amerita	X		X		X		
19	Realiza oportunamente la actualización del Kardex para la atención del paciente	X		X		X		
20	Comprende el paciente la información que le proporciona el personal de enfermería	X		X		x		
D2.	ÁREA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Realiza anotaciones de enfermería de cada uno de sus pacientes según turno, basados en el SOAPIE o SOAP según reglamentación del hospital	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi labor juega un papel importante en base a los objetivos de mi institución	x		x		X		
2	Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades	x		X		X		
3	Las actividades que realizo corresponden a mis funciones	x		X		X		
4	Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan	x		X		X		
5	Mis jefes reconocen mi desempeño laboral	x		X		X		
6	Recibo muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado de parte de los usuarios	x		X		X		
7	Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo para crecer y mejorar	x		X		X		
8	Me agrada que mi trabajo tenga un nivel alto de responsabilidad	x		X		X		
9	Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido	x		X		X		
10	Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros	x		X		X		
11	Recibo información y capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	x		X		X		
12	La institución informa sobre asuntos e intereses laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos)	x		X		X		
13	Me siento conforme con mi rol de turnos	x		X		X		
14	Estoy conforme con la designación de las unidades que hay en mi servicio	x		X		X		
15	Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo	x		X		X		
D2.	MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se incentiva y responde favorablemente las sugerencias e ideas que damos a los jefes	X		x		X		
17	En mi servicio prevalece un ambiente de confianza, facilidad y acceso para hablar con mis jefes	X		X		X		
18	Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes superiores	X		X		X		
19	Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada	X		X		X		

21	Recibo los recursos necesarios de la institución para realizar mi trabajo	X		X		X		
22	Considero que mi servicio cumple con las normas y estándares de salud	X		X		X		
23	Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo	X		X		X		
24	Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo	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. Dr/ Mg: **MG. LUIS PODESTA GAVILANO** **DNI: 08250651**

Especialidad del validador: **...MAESTRO EN GESTIÓN DE LA SALUD**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Noviembre del 2022



DR. LUIS E. PODESTA GAVILANO
MEDICO - CIRUJANO GMP 15595
RNE. 6568 Mg-GEREN. SERV. SALUD

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1.	ÁREA ASISTENCIAL							
1	Realiza el control de signos vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que ingresan al servicio	X		X		X		
2	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento	X		X		X		
3	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio	X		X		X		
4	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y a las características individuales de la persona cuidada	X		X		X		
5	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno	X		X		X		
6	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar	X		X		X		
7	Cumple con el tratamiento del usuario de manera oportuna	X		X		X		
8	Aplica las medidas de asepsia en cada procedimiento, con la colocación de guantes, mascarilla o manejo de material estéril	X		X		X		
9	Revisa y controla con frecuencia los aparatos que el paciente tiene colocados	X		X		X		
10	Informa acerca de los procedimientos que se van a realizar	X		X		X		
11	Recibe su turno de manera oportuna preguntando y evaluando el estado de sus pacientes	X		X		X		
12	Entrega su turno de manera oportuna reportando las incidencias de cada paciente	X		X		X		
13	Brinda atención integral continua de enfermería de acuerdo con la situación clínica del paciente hospitalizado	X		X		X		
14	Participa en la admisión brindando orientación adecuada según las indicaciones propuestas	X		X		X		
15	Participa en el alta del paciente, brindando orientación oportuna según las indicaciones propuestas	X		X		X		
16	Participa en la ubicación y cuidado integral de los pacientes hospitalizados	X		X		X		
17	Colabora en el tratamiento médico – quirúrgico	X				X		
18	Participa en la administración de procedimientos cuando el caso lo amerita	X		X		X		
19	Realiza oportunamente la actualización del Kardex para la atención del paciente	X		X		X		
20	Comprende el paciente la información que le proporciona el personal de enfermería	X		X		x		
D2.	ÁREA ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Realiza anotaciones de enfermería de cada uno de sus pacientes según turno, basados en el SOAPIE o SOAP según reglamentación del hospital	X		X		X		

Lima, 16 de Noviembre del 2022

Señor (a):

Director
HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS

Nº de Carta : 267 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 16 de noviembre del 2022



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **TTITO CONDORI ROSA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE NIVEL IV DE LIMA - 2022"**

EMAIL: ROSYTprimavera@gmail.com

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Hilda Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANABRIA BOUDRI FANNY MIRIAM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION LABORAL Y LA GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE NIVEL IV DE LIMA - 2022", cuyo autor es TTITO CONDORI ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

LIMA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANABRIA BOUDRI FANNY MIRIAM DNI: 06962947 ORCID: 0000-0002-2462-2715	Firmado electrónicamente por: FSANABRIABO el 21-01-2023 13:27:26

Código documento Trilce: TRI - 0524072