



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería
en un centro hospitalario de Lima 2023**

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

AUTORA:

Rabanal Rubio, Azucena del Rocio (orcid.org/0009-0005-9407-0556)

ASESORES:

Dr. Quinteros Gomez, Yakow Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

Dr. Barreto Perez, Dany Jamnier German (orcid.org/0000-0003-1906-4437)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Agradezco infinitamente a Dios por ser mi guía, protegerme y hacer que mis objetivos se cumplan y hacerme crecer profesionalmente.

Agradecimiento

Al doctor Quinteros Gómez, Yakow, por sus enseñanzas, apoyo en todo el proceso de mi formación académica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACION LABORAL Y GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA EN UN CENTRO HOSPITALARIO DE LIMA 2023", cuyo autor es RABANAL RUBIO AZUCENA DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 11- 01-2024 08:49:49

Código documento Trilce: TRI - 0720812



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RABANAL RUBIO AZUCENA DEL ROCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACION LABORAL Y GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA EN UN CENTRO HOSPITALARIO DE LIMA 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
AZUCENA DEL ROCIO RABANAL RUBIO DNI: 80344070 ORCID: 0009-0005-9407-0556	Firmado electrónicamente por: ARABANALR el12-01- 2024 16:41:20

Código documento Trilce: TRI - 1443615

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y Diseño de investigación.	18
3.2 Variable y Operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.3.1 Población	20
3.3.2 Muestra	20
3.3.3 Muestreo	20
3.3.4 Unidad de análisis	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral de un centro hospitalario de Lima 2023.	24
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la dimensión motivación laboral intrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.	25
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la dimensión motivación laboral extrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023	26
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable gestión del cuidado de enfermería de un centro hospitalario de Lima 2023.	27
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la dimensión área asistencial de un centro hospitalario de Lima 2023.	28
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión área administrativa de un centro hospitalario de Lima 2023.	29
Tabla 7. Relación entre la variable independiente motivación laboral y la variable dependiente gestión de cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima 2023.	30
Tabla 8. Relación entre la dimensión Motivación laboral extrínseca y la dimensión área asistencial en un centro hospitalario de Lima 2023.	31
Tabla 9. Relación entre la dimensión motivación laboral intrínseca y la dimensión área administrativa en un centro hospitalario de Lima 2023.	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Distribución de porcentaje de la variable motivación laboral de un centro hospitalario de Lima 2023.	24
Figura 2. Distribución de porcentaje de la dimensión motivación laboral intrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.	25
Figura 3. Distribución de porcentaje de la dimensión motivación laboral extrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.	26
Figura 4. Distribución de porcentaje de la variable gestión del cuidado de enfermería de un centro hospitalario de Lima 2023.	27
Figura 5. Distribución de porcentaje de la dimensión área asistencial de un centro hospitalario de Lima 2023.	28
Figura 6. Distribución de porcentaje de la dimensión área administrativa de un centro hospitalario de Lima 2023.	29

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima – 2023. **Metodología:** La investigación fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, descriptiva, diseño no experimental, corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería, siendo el muestreo no probabilístico por conveniencia. Las técnicas fueron las encuestas por cada una de las variables. Los instrumentos usados fueron el Cuestionario de motivación laboral ($\alpha=0.762$), la guía de observación gestión del cuidado de enfermería ($\alpha=0.919$). **Resultados:** La motivación laboral de enfermería es inadecuada 50% y adecuada 50%; según dimensiones motivación intrínseca inadecuada 50% y adecuada 50% y motivación laboral extrínseca inadecuada 51.3% y adecuada 48.8%. La gestión del cuidado de enfermería deficiente 31.3%, regular 42.5% y buena 26.3%; según las dimensiones área asistencial. deficiente 31.3; regular 38.8% y área administrativa deficiente 55.0%; regular 18.8% y buena 26.3%. **Conclusiones:** no existe relación entre las variables motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería según la Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = -0.024$ y P valor 0.831.

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

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between work motivation and nursing care management in a hospital center in Lima - 2023. **Methodology:** The research was applied, quantitative approach, descriptive, non-experimental design, cross-sectional and correlational. The sample was made up of 80 nursing professionals, with non-probabilistic sampling for convenience. The techniques were surveys for each of the variables. The instruments used were the Work Motivation Questionnaire ($\alpha=0.762$), the nursing care management observation guide ($\alpha=0.919$). **Results:** Nursing work motivation is inadequate in 50% and adequate in 50%; according to dimensions, intrinsic motivation is inadequate. 50% and adequate 50% and extrinsic work motivation inadequate 51.3% and adequate 48.8%. Nursing care management deficient 31.3%, regular 42.5% and good 26.3%; according to the healthcare area dimensions. deficient 31.3; regular 38.8% and deficient administrative area 55.0%; fair 18.8% and good 26.3%. **Conclusions:** there is no relationship between the work motivation variables and nursing care management according to the Spearman Correlation Test, $Rho = -0.024$ and P value 0.831.

Keywords: Work motivation, care management, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral son fuerzas internas y externas del individuo, que le estimulan a llevar a cabo sus actividades, haciendo uso de sus capacidades físicas o mentales para el logro de la meta deseada. (MINSA 2021).

Hoy en día, sentirse motivado es esencial al momento de realizar nuestras actividades laborales o personales para lograr nuestros objetivos anhelados. En las organizaciones con éxito, la motivación laboral es pieza clave para lograr un adecuado desempeño empresarial. (Quinceno,2014).

La gestión del cuidado, parte del conocimiento enfermero, a través de su juicio profesional, haciendo uso del proceso de atención de enfermería a través de sus cinco etapas (valoración, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación). Estos cuidados van estar basados en un cuidado integral del usuario de forma individualizada, es decir según sus necesidades de cada individuo. Adopta medidas para garantizar la seguridad de los pacientes a través de la prevención, promoción y rehabilitación de la salud, haciendo uso eficiente de los recursos con los que dispone. (Rafo 2020).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), el licenciado en enfermería es el recurso humano imprescindible en todas las entidades prestadoras de los servicios de salud. Es aquel que promueve educación, prevención, promoción, recuperación y la rehabilitación de la salud de la población. Además, empodera a la población en la toma de decisiones en beneficio de su salud. Existen factores motivacionales como el ambiente laboral, salario, capacitaciones continuas, etc que influyen en el comportamiento y en sus actividades diarias del profesional para el logro de sus objetivos, tanto personales como institucionales. Hoy en día la motivación laboral del personal de salud, se encuentra en un nivel medio, siendo el profesional más motivado en los países como: Australia, Francia, Canadá, España, Nueva Zelanda, Estados Unidos e Italia.

En Israel, los profesionales de enfermería en tiempos de pandemia el 41% tenían miedo al momento de brindar los cuidados a los pacientes con COVID, a pesar de ello el factor que les motivaba a brindar los cuidados fueron sus conocimientos con un 72%, un 70% la necesidad de tratar a los usuarios y un 22%

se sentía motivado por tener los deseos de contribuir y ayudar a la comunidad de Israel durante la pandemia. (Sperling, 2021).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021) señala que la motivación laboral en los licenciados de enfermería a nivel Caribe y Latinoamérica es de nivel medio 63%, bajo 33% y alto 4%, los profesionales más motivados son en los países de Brasil, Argentina, Chile, México y Costa Rica.

A nivel local hoy en día tenemos un sistema de salud deficiente, con una demanda de pacientes en aumento, sobrepasando la capacidad de atención del licenciado de enfermería. La infraestructura deficiente y los equipos biomédicos en mal estado, generan estrés y sobrecarga laboral en el profesional; por consiguiente, la motivación es clave para que el trabajador se involucre con su quehacer diario y pueda desarrollar una actitud adecuada, oportuna y eficiente. Dicha motivación, podría disminuir la deserción laboral y los accidentes laborales. Puesto que todas estas condiciones repercuten directamente en el paciente. De ahí la relevancia de la motivación de los profesionales a través de la gestión del cuidado, donde prevalezca un clima laboral adecuado, seguridad y salud en el trabajo, trabajo en equipo. (Espinoza et al. 2020).

Teniendo en cuenta todo lo descrito anteriormente, me planteo la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023? En ese sentido, nuestros problemas específicos serían: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial en un centro hospitalario de Lima, 2023? y b) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa en un centro hospitalario de Lima, 2023?

Así tenemos como hipótesis general: Existe relación entre la motivación laboral y la Gestión del cuidado de Enfermería, como hipótesis específicas: a) Existe relación entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial y b) Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa.

En cuanto a la justificación tenemos: en primer lugar, la justificación teórica, en tanto que el presente estudio nos permite la revisión sistemática de literatura para comprender los principales conceptos y teorías que nos permitirán comprender el fenómeno estudiado. En segundo lugar, la justificación práctica del este estudio, radica en su importancia como base para el equipo multidisciplinario

de salud, puesto que ayudará a visualizar el hecho de que la motivación en el área de trabajo es esencial para la gestión de enfermería. Asimismo, el objetivo, en principio, es beneficiar al usuario con datos reales de las consecuencias que puede originar la falta de una motivación laboral. De igual forma, estos datos serán brindados a la institución donde se realiza este estudio, para servir como referente, para establecer planes de mejora continua y reconocimiento al profesional. Con ello, un personal motivado brindará un mejor cuidado al paciente, a la familia y la comunidad, llevando consigo la disminución de la estancia hospitalaria, los gastos de bolsillo y, finalmente, la satisfacción del usuario.

Respecto a la justificación metodológica, señalar que este estudio estuvo alineado a las directrices del método científico, los instrumentos fueron validados y tienen confiabilidad. Por ello, el presente estudio sirva de base para estudios similares que estudien las variables antes mencionadas.

En esa misma línea, la investigación tiene como objetivo general: determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023. Siendo los objetivos específicos los siguientes: a) Determinar la relación entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial y b) Determinar la relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa. Asimismo, la hipótesis general de nuestro trabajo de investigación es: existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023. De ahí se desprenden las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial en un centro hospitalario de Lima 2023 y b) Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el área administrativa en un centro hospitalario de Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Novita (2019) llevó a cabo un estudio en Indonesia en varios hospitales regionales. Señala que el desempeño del licenciado de enfermería es vital para brindar cuidados de calidad al usuario y que el desempeño se da por factores individuales (edad, género, habilidades, destrezas, la motivación) y organizacionales (gestión, supervisión y control). Además, mencionan que hoy en día hay muchas quejas de insatisfacción en los usuarios. El objetivo fue identificar los factores que influyen en el desempeño de las enfermeras de varios hospitales regionales. Participaron del estudio 200 licenciados de enfermería, el estudio fue descriptivo, transversal. Los resultados fueron ML buena 60%, este porcentaje de licenciadas de enfermería dan de su mayor esfuerzo para ofrecer cuidados de calidad; por otro lado, el 56% de los profesionales con alta motivación tienen un buen desempeño laboral.

Venegas *et al.* (2022) desarrollaron un estudio en un nosocomio de Quito. Los investigadores señalan que la motivación y la satisfacción deben de ir de manera conjunta en una institución de salud, ambos factores en el personal hacen que actúe de manera proactiva al momento de realizar las tareas asignadas. Además, mejoran las relaciones entre trabajadores, permitiendo que el ambiente laboral se torne más llevadero. Tuvieron como objetivo determinar la motivación y la satisfacción que presenta el profesional enfermero en la atención. El estudio fue descriptivo, correlacional, transversal. Lo conformaron 200 licenciadas de enfermería. Tuvieron como instrumentos una encuesta en base al perfil sociodemográfico y un cuestionario para la segunda variable. El estudio encontró que los licenciados de enfermería tienen un nivel medio de motivación con un 61% y en cuanto a la satisfacción presentan un 51%. concluyeron que existía una relación significativa entre ambas variables.

Zeng *et al.* (2022) llevaron a cabo un estudio en el este de Japón. Los autores señalan, que la fertilidad ha disminuido de igual forma la esperanza de vida al nacer, incrementado la población adulta mayor, siendo 36,19 millones de la población en el 2020, representando el 28% de la población total, este aumento ha hecho que se incremente el trabajo en las enfermeras, según estudios realizados los resultados fueron que el 43% de las profesionales tienen deseos de dejar el trabajo, aduciendo que no se encuentran satisfechas. El objetivo fue identificar la relación entre la

motivación laboral intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral de las enfermeras en los centros de atención a largo plazo. La investigación fue de corte transversal, correlacional, participaron de la investigación 250 profesionales de enfermería, los resultados obtenidos fueron motivación laboral intrínseca 45% y extrínseca 52%; dando efectos positivos al momento de realizar sus funciones en el trabajo, además la mitad decidieron realizar sus actividades en función de la motivación extrínseca. Los autores concluyeron que se deben realizar más investigaciones para mejorar la motivación intrínseca en las enfermeras.

Rinaldi *et al.* (2021) realizaron un estudio en Indonesia, Los autores mencionan que Yakarta fue la provincia más afectada por el SARS- COD-2, se posicionó en el primer lugar en número de pacientes afectados por este virus, haciendo que se incremente el trabajo en los profesionales y la exposición al contagio. El objetivo era identificar la relación entre la motivación laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores de salud del hospital, el estudio fue correlacional. Lo conformaron 121 profesionales, su instrumento fue el cuestionario. Encontraron que la motivación laboral tiene un factor de carga muy significativo en el desempeño de los empleados el cual es de 0.385. Por lo que concluyeron: un personal motivado tendrá un buen desempeño laboral.

Putry *et al.* (2021) realizaron un estudio en un nosocomio de Muna ubicado en Yakarta, señalan que es muy importante las evaluaciones de desempeño al personal de enfermería, ya que permite verificar como están realizando sus labores y si es correcto lo que están haciendo o no. El objetivo de la investigación era analizar los factores que afectan el desempeño de las enfermeras en pandemia. La investigación fue cuantitativa, transversal, lo conformaron la muestra 40 enfermeras. Encontraron que los factores que influyen en el desempeño de las licenciadas son: compensación (p valor = 0,001), liderazgo (p valor = 0,001), sobrecarga laboral (p valor = 0,000), la compensación es la que más influye en el desempeño de las licenciadas de enfermería con una ratio de 12.596. Llegaron a la conclusión que deben mejorar la gestión de incentivos al personal de vez en cuando, para mantenerlos satisfechos y por lo tanto mejoren su desempeño laboral.

Pinedo *et al.* (2020) desarrollaron un estudio en un nosocomio de Loreto. Señalan que, en los diversos hospitales del Perú, debido a las carencias que existe dentro de este ministerio, afecta de manera directa al personal, siendo evidente al

momento de realizar sus actividades, se encuentran desmotivados, incremento de descansos médicos e incremento de estrés, más aún a nivel de las provincias, donde las carencias son más marcadas, como personal insuficiente, escasez de equipos que son necesarios para las atenciones. Generando malestar en el equipo multidisciplinario. Por consiguiente, es necesario crear estrategias para mantener motivado a los trabajadores, para que realicen un trabajo adecuado y de acuerdo a los estándares y exigencias del usuario. El objetivo fue determinar la motivación y la satisfacción en el profesional de enfermería, el estudio fue descriptivo correlacional, participaron 127 licenciados de enfermería. Los resultados fueron: motivación 47%. satisfacción 70%. Asimismo, 68% motivación intermedia, 87% satisfacción laboral media. Concluyeron que existe una correlación positiva muy baja entre las variables ($\rho=0.1446$), ($p=0.1062$).

Tito (2022) desarrolló una investigación en un hospital nivel IV de Lima, menciona que, en los diferentes hospitales, la demanda de pacientes va en aumento, incrementando el trabajo de los enfermeros, por lo que es necesario que los jefes motiven a los licenciados de enfermería, de esta manera disminuir el ausentismo laboral, estrés, haciendo que aflore la satisfacción, tanto en los que brindan el cuidado y los usuarios. Cuyo objetivo fue analizar la relación entre la motivación laboral (ML) y la gestión del cuidado de enfermería (GC). La muestra estuvo conformada por 90 licenciados. Utilizaron dos instrumentos el cuestionario y una guía de observación para segunda variable. Los resultados refieren que ML inadecuada es del 52%, adecuada 47%, con una GC regular 43%, deficiente 16% y buena 41%. Por tanto, se concluyó que existe relación significativa entre la ML y GC, donde $Rho = 0.845$ y $p\text{-valor} = 0.007 (< 0.005)$.

Chucos *et al.* (2022) desarrollaron un estudio en el área de vacunas en el hospital de Huancayo. Los autores señalan que el profesional de salud al tener largas horas de trabajo, está sometido al estrés, el ambiente laboral en muchos hospitales no reúne las condiciones, por lo que es necesario mantener al profesional motivado, para garantizar una buena atención y cuidado. El objetivo del estudio fue determinar objetivo determinar la relación entre el desempeño de los profesionales de enfermería y la motivación. El estudio correlacional, transversal. Lo conformaron 80 enfermeras, el instrumento que utilizaron fue una encuesta para la primera variable, y un cuestionario para la segunda variable, Los resultados

fueron: 63% se encuentran motivados medianamente el 25% se encuentran con poca motivación y el 13% tienen una alta motivación, en relación a la variable desempeño, se encontraron que el 58% tienen un mediano desempeño, 34% inadecuado desempeño y un 9% adecuado. Concluyeron que existe una relación entre las variables del estudio donde: $RS = 0.763$; y valor de $p = 0.000$.

Marlene *et al.* (2018) realizaron un estudio en un hospital de Huaraz. Los investigadores señalan, que el ambiente laboral donde se desempeñan los profesionales de enfermería se encuentra muy saturados, motivo por el cual se incrementa el estrés, la insatisfacción, y el trabajo lo realizan de manera rutinaria, con el simple hecho de satisfacer sus necesidades personales y familiares. Es por ello que los estudios en relación a la variable en estudio, arrojan que no se encuentran motivados; sabiendo que un personal motivado realizará sus labores de manera eficiente y alcanzar los objetivos trazados, es necesario que las gestiones pongan énfasis, y adopten estrategias para motivar al personal por la institución. Cuyo objetivo fue identificar la relación entre la motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de las enfermeras. Lo conformaron 50 enfermeras asistenciales. El estudio encontró que el 49% del personal está motivado y 56% estuvieron desmotivados. resultados señalan que el 54% tienen motivación media, 36% tiene motivación alta y el 10% tiene motivación baja. Con respecto a la satisfacción laboral 84% mediana, 10% alta, y 6% baja, por lo que existe relación moderada directa y significativa entre ambas variables con un ($r=0.488$, $p=0.000$).

Yraula *et al.* (2023) realizaron una investigación en un nosocomio de Lima norte. Mencionan que la motivación laboral es pieza clave para lograr los objetivos trazados en una organización de salud. Conocedores del esfuerzo, con la que realizan su ardua labor, donde los ambientes laborales no son los adecuados, falta de insumos, falta de recurso humano. Generando estrés e insatisfacción en los profesionales El objetivo fue determinar la asociación entre la motivación y el desempeño de los enfermeros, generando estrés e insatisfacción en los profesionales. El estudio fue transversal y correlacional, lo conformaron 65 enfermeras (os). Se hizo el uso de una encuesta como instrumento. Los resultados fueron: que los licenciados tienen una motivación alta representado por un 58%, media 31%, baja con un 11%; desempeño laboral bueno 85 %, regular 9%, bajo

6%. Concluyeron hay una relación directa entre las dos variables, donde: el valor de $p:0.000$ y un $Rho:0,48$.

Salazar (2021) realizó una investigación en un hospital de Huancayo, señala que el profesional de salud al tener largas horas de trabajo, está sometido al estrés, además señala que ambiente laboral en muchos hospitales no reúnen las condiciones, por lo que es necesario mantener al profesional motivado, para garantizar una buena atención y cuidado a los usuarios. El objetivo fue: identificar la relación entre motivación laboral (ML) y la gestión del cuidado de enfermería (GC). La investigación fue descriptivo, correlacional, lo conformaron 65 licenciadas en enfermería, los resultados fueron: ML media (52%), alta (29%) y baja (18%); de igual forma, GC regular (54%), eficiente (36%) y deficiente (11%). Se encontró que existe relación entre ambas variables según la prueba de ($Rh_0= 0,574$) y P- valor 0,000, Concluyeron que los profesionales con mayor motivación brindarán un mejor cuidado y atención a los usuarios.

Cusiquisque (2022) desarrolló un estudio en un nosocomio de Andahuaylas. Menciona que hoy en día, la motivación es la base de un cuidado de calidad al usuario en el sector salud, la cual se ve reflejado en un paciente satisfecho por la atención recibida y porque no decirlo una satisfacción del personal. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional. El estudio fue de tipo aplicada, descriptiva correlacional y de corte transversal, lo conformaron 67 profesionales, hicieron el uso de una encuesta para cada variable del estudio. Los resultados encontrados fueron: el (66%), tiene un alto nivel de motivación, (31%) nivel medio; para la segunda variable: desempeño laboral alto (79. %), Medio (21%). Existiendo una relación entre ambas variables con un valor de (p valor $0.001 < 0,05$; $r: 0.402$). Concluyó que mientras más motivados estén los profesionales, su desempeño será mejor.

Galarza *et al.* (2020) llevaron a cabo un estudio en un centro de salud de Chilca. Mencionan que los trabajadores de salud están inmersos dentro su centro de labor a diversas presiones tanto de los pacientes, familiares y la institución, por lo que es necesario que se encuentre motivado para que sea un impulso a realizar su trabajo de manera adecuada y eficiente. El objetivo del estudio fue: identificar la relación entre motivación laboral y competitividad. El estudio fue descriptivo correlacional, hicieron el uso de dos instrumentos, que consistieron en un

cuestionario, muestra lo conformaron 90 licenciadas de enfermería: los resultados que obtuvieron fueron: Las enfermeras tuvieron poca motivación con un 37%, en relación a la segunda variable desempeño se evidenció que el 23% desempeño inadecuado. Los resultados arrojaron que hay una correlación moderado positivo entre la motivación laboral y el desempeño laboral en enfermeras ($r = 0,434$).

Velarde *et al.* (2023) Llevó a cabo una investigación en una clínica privada de salud en el distrito de San Isidro de Lima. La autora refiere: que la motivación laboral (ML) en las enfermeras(os) es pieza clave al momento de brindar los cuidados, dando como resultado satisfacción del paciente y familiares, por lo que requiere de un trabajo coordinado y conjunto entre las autoridades competentes de promover estrategias para incentivar la motivación en los trabajadores, con el fin de que realicen un buen cuidado, con un trato digno y humanizado. El objetivo fue: determinar la relación entre ML y el desempeño de las licenciadas de enfermería del programa de atención a domicilio, dicho estudio fue descriptivo correlacional. La muestra lo conformaron 57 licenciadas de enfermería que laboraron en la clínica. Los resultados obtenidos fueron: que 21% de las licenciadas de enfermería tenían una motivación buena, en relación a desempeño el 18% era muy buena, concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables, donde $r = 0,574$; $p = 0,000$. Que mientras más motivado se encuentre el personal tendrá un mejor rendimiento en el trabajo.

Neyra (2020) realizó una investigación en un nosocomio de Chancay. Señala que la motivación laboral es muy importante en las organizaciones, ya que va a hacer más llevadera los factores que se presenten en su entorno del colaborador. Además, el esfuerzo va estar orientado a cumplir los objetivos y metas de la institución. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación como factor asociado al desempeño laboral de los doctores, el estudio fue descriptivo correlacional, lo conformaron 20 galenos, rotantes por el servicio de medicina. Los resultados que fueron: con respecto a la primera variable motivación nivel medio el 75% y el 25% un nivel alto, con respeto a desempeño laboral el 80% era eficiente y el 5% deficiente, el valor de $p = 0.219$ al ser mayor que 0.05. Concluyeron que no existe relación significativa entre las variables.

Vásquez *et al.* (2023) desarrollaron un estudio en un centro hospitalario en la región Loreto, señalan que en varios de los hospitales de la región el personal de

enfermería no realiza sus funciones asignadas como debería de ser y que lo hacen de manera rutinaria y que no se involucran con la institución, por lo que las quejas e insatisfacción ha ido en aumento los usuarios aducen que el personal de enfermería les atiende de mala gana y que ya les da miedo enfermarse. Además, menciona, que las autoridades competentes no encuentran cual sería el factor que origine estas actitudes en los profesionales. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros, la investigación fue correlacional, conformaron 127 enfermeros (as), de los cuales 87% eran varones, 57% damas. Los resultados obtenidos fueron; 68% de los licenciados de enfermería tenían un nivel de motivación intermedia y el 82% un nivel de satisfacción intermedia. Concluyeron que existe relación positiva muy baja entre ambas variables, donde ($p=0.1062$). ($\rho=0.1446$). Por lo que no hay relación significativa entre ambas variables.

Choroco (2019) realizó una investigación en una clínica del distrito de Lima. Menciona que la motivación hoy en día es muy importante en los centros hospitalarios para brindar un cuidado de calidad. Considerando que el personal de enfermería es la población con mayor número del sistema de salud y que en los últimos años se ha incrementado su labor por la demanda de pacientes, las carencias que presentan las instituciones, es necesario que implementen estrategias de como motivar al personal y disminuir los índices de estrés en los profesionales. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el estrés laboral en los licenciados de enfermería, lo conformaron 40 enfermeros. Los resultados fueron: motivación buena 55% y el 45% regular, con respecto al estrés nivel regular con un 63% y alto con un de 36%, existiendo una relación de significativa ($p= 0,000 < 0,01$). ($r= -0,326$), por lo que existe una relación significativa. Además, concluyeron que mientras más motivado se encuentre el personal, disminuirá el estrés.

Villarreal (2023) realizó un estudio en un hospital de la capital. Señala que es muy importante la gestión del cuidado (GC) que realiza el profesional de enfermería, los cuidados que se brinden serán con conocimientos científicos, gracias a la implementación de guías y protocolos, los cuidados se estandarizan dentro de los servicios del hospital, por lo que se brindará un cuidado centrado seguridad al paciente (CSP) de acuerdo a las necesidades y patrones alterados de

la persona, por lo tanto, el sector logrará los estándares de calidad de atención al usuario. El objetivo fue identificar la relación (GC) y la (CSP). El estudio fue correlacional; tuvieron como instrumento la encuesta y el cuestionario. Lo conformaron 203 enfermeros que laboran en la institución. Los resultados que obtuvieron fueron: que el 100% de los enfermeros tienen un nivel de (GC) alto, en relación a la SCP el un 85.71% con un nivel alto y el 14% nivel regular. El valor de significancia ($p=0.000$) y ($r= 0.535$). existiendo una relación positiva moderada entre ambas variables. Concluyeron que mientras exista un nivel alto de la GC se incrementará la CSP del paciente.

Alfaro (2022) realizó una investigación en un nosocomio de Trujillo en el área de neonatología. Señala que en tiempos de pandemia se dejó de lado la motivación en el personal de enfermería, donde las gestiones estuvieron enfocadas en como disminuir el contagio por el SARS COV2, así mismo los decesos en la población. Por otro lado, el personal se desenvolvió de una manera eficaz y eficiente pese al temor al contagio, por lo que fue necesario la motivación al enfermero, para disminuir los estresores del ambiente laboral del personal. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y la calidad del cuidado enfermero, el estudio fue correlacional, lo conformaron enfermeros. Los resultados que obtuvieron fueron: con respecto a la motivación de los enfermeros fue media con un (89%), la calidad del cuidado enfermero encontraron regular con un (89%), con un nivel de significancia ($p<0,05$) y ($r= 0.25$).

Jesús (2019) realizó una investigación en un nosocomio de Huancayo. Menciona que el recurso humano en las organizaciones de salud es el elemento importante para el logro de objetivos institucionales, por lo tanto, deben implantar medidas que contribuyan a la motivación laboral, para garantizar una atención de calidad al paciente y familia. Además, va tener un desempeño adecuado, se va mejorar las relaciones laborales. El objetivo fue: determinar la relación entre la motivación laboral en los enfermeros y la calidad de la atención que recibieron los pacientes hospitalizados de la unidad de Infectología y Traumatología. El estudio fue descriptivo correlacional. Lo conformaron 40 licenciados de enfermería y 40 pacientes hospitalizados. Los resultados que encontraron fueron: el (56 %), de las enfermeras se encuentran medianamente motivadas, con respecto a la calidad de

atención fue regular con el (44 %), concluyen que existe relación directa entre ambas variables, cuyo nivel de significancia fue ($0,400 > 0,05$).

Rojas (2019) realizó una investigación en un hospital de Es salud de Lima. Menciona que existen varios estudios, como el realizado en Guatemala, donde evidenció que hay una correlación positiva entre la motivación y el desempeño en los trabajadores de salud, de lo que concluyó que a mayor motivación el desempeño será mejor tanto individual como en equipo. Además, señala que en los hospitales de ESSALUD, los profesionales no se encuentran motivados y que se debe a factores intrínsecos como extrínsecos, por lo que la insatisfacción del usuario se hace evidente a través de reclamos y quejas frecuentes. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación (ML) y el desempeño laboral (DL) en los enfermeros del servicio de neonatología, el estudio fue correlacional de corte transversal. Lo conformaron 50 licenciados (as) de enfermería del servicio en mención. Los resultados fueron: que el 58% de las licenciadas tuvieron un nivel medio de motivación, (27%) demostró un nivel bajo y el (15%) un nivel alto, en relación a desempeño laboral el (54%) presentaron nivel medio, el (29%) es de nivel bajo y el 17% en un nivel bajo. Concluyeron que: hay una correlación positiva moderada entre ambas variables. $p < 0.05$ ($p=0,000$), ($r= 0,587$).

Las bases teóricas de la primera variable motivación laboral

Dentro de los primeros estudios que destacan tenemos a Abraham Maslow, con su teoría de las Jerarquías de las Necesidades Humanas.

Este autor afirmaba que las personas tienen muchas necesidades y que nos movemos para tratar de cubrir estas necesidades. Asimismo, el autor distribuye estas necesidades en una pirámide: en la parte inferior coloca a las necesidades fisiológicas vitales en el humano como: respirar, beber dormir, descansar, etc, seguido de las necesidades de seguridad, donde la persona busca protegerse por lo que será necesario contar con una vivienda, dinero, además tiene la necesidad social donde nos dice las personas no pueden estar aisladas por lo que es necesario tener un círculo de amigos, pareja, formar una familia, también menciona que una persona merece ser aceptado y respetado por los demás ,por último menciona las necesidades de autorrealización, en la que las personas buscan el crecimiento personal.

Vroom (1964) en su teoría de las expectativas, menciona que el ser humano va a actuar impulsado por alguna causa, la motivación ocasiona empeño, que posteriormente se traducen en recompensa. El autor también señala que la motivación depende de las expectativas, la fuerza y la valentía. Es decir, una persona se va a sentir motivada si considera que esa meta es posible de alcanzar, si es atractiva para él, estas condiciones van estimular su esfuerzo por alcanzar sus metas.

En su teoría nos habla de tres dimensiones:

Primera Dimensión: relación esfuerzo desempeño, cuando el colaborador en una organización es consciente, que, si se esfuerza más de lo debido, llegará a cumplir su meta en el desempeño laboral que tanto desea.

Él nos dice que las personas actúan impulsadas por algún fin, además nos dice que motivación genera esfuerzo dando como resultado un buen desempeño laboral.

La segunda Dimensión: recompensa desempeño, es a aquí donde el trabajador asocia su calidad de trabajo con los logros que desea o metas que se propone.

La tercera dimensión: recompensa y metas personales, dentro de los cuales están las recompensas.

Chiavenato (2009) refiere que la motivación laboral impulso de factores internos y externos, estimula a realizar una tarea para alcanzar objetivos personales y profesionales. La motivación laboral se logra a través del reconocimiento, mediante una comunicación asertiva entre el líder y el trabajador.

González (2018) mencionan que la motivación laboral al personal es necesario en todas las instituciones, puesto que no sólo repercute en la productividad, sino que además evita la fuga de talentos. El brindar capacitaciones y mantenerlos en las áreas donde puedan demostrar mejor sus capacidades son soluciones para mantener motivado al personal.

La Real Academia Española (RAE 2019) señala que la motivación es la unión de energías intrínsecas y extrínsecas, que orientan el accionar de las personas. Además es un grupo de factores motivacionales e higiénicos, que incitan a la persona a realizar un trabajo con ánimos, fuerza y energía.

Latham (2017) señala que la motivación intrínseca debe aflorar en el ser humano para lograr cambios reales en su comportamiento, es aceptar un problema como un reto personal, es hacer frente sólo, en busca de una solución, sabiendo que no será recompensado por los de su entorno.

Chóez y Vélez (2021) afirma que la motivación en el personal de enfermería es importante, clave para lograr los objetivos, aumenta la productividad, disminuye las deserciones laborales, el ambiente laboral mejorará, disminuye los problemas entre los profesionales, ya que todos están enfocados en el logro de los objetivos. Los incentivos no necesariamente son los que tengan que ver con el dinero, pueden ser capacitaciones, eventos donde se involucre a la familia del trabajador, cena, etc.

Hoy en día las organizaciones de salud requieren de personal motivado, buscan retenerlos, ya que generan reconocimiento e imagen institucional al momento de brindar los cuidados.

Gonzales (2022) señala que, para McClelland, con su teoría de logro, las personas tenemos tres necesidades y que de una manera u otra nos impulsan en el trabajo: Necesidad del Logro, la cual es entendida como el impulso a sobresalir y tener éxito. Necesidad del poder, está ligada al cargo que tiene en una institución, deben ser motivados dejándoles planear y controlar su trabajo. Necesidad de afiliación, referida a las necesidades interpersonales, amigables y cercanas y en la que se genera un intenso deseo por ser aceptados por los demás miembros del equipo de trabajo.

Seguidamente, se detallan las dimensiones de la variable motivación laboral.

Chiavenato (2017) refiere que existen dos motivaciones: intrínseca, Es aquella que surge de forma natural, de forma genuina, sin que nadie del entorno influya. Es el deseo de buscar por voluntad propia tareas, por un interés natural por lograr las metas personales, La persona encuentra satisfacción en el hecho de hacer las cosas, es decir no busca algo externo para realizar las actividades.

Motivación Intrínseca, porque no vamos a depender de estímulos externos, al momento de realizar nuestras actividades. Además, es más probable que tengamos nuestras acciones enfocadas al objetivo y a la meta. es la que más deberíamos procurar tener en nuestra persona

Motivación extrínseca, surge a partir de motivaciones externas, es decir que obtienes por lo que hayas echo. Este tipo de motivación se rige por lo que la persona recibe del exterior, llámese palabras de aliento, reconocimiento, es un aliciente o motivador.

Se hace referencia la segunda variable gestión del cuidado enfermero, es un componente principal dentro de las instituciones de salud, lo realizan a través de la aplicación del juicio clínico, para poder planificar, ordenar, motivar y controlar los cuidados que ofrece a los usuarios que vienen en busca de una atención de salud. Por consiguiente, una enfermera no puede decir que realiza gestión del cuidado si no aplica el PAE, los usuarios desconocen el método científico con el que realiza el cuidado el profesional de enfermería, es por ello que la gestión del cuidado no se evidencia, a través de este método científico la enfermera mejora el acceso, da mayor oportunidad, da seguridad en la atención del paciente, demostrando que da un cuidado con calidad. (Alonso et al. 2019).

La enfermera (o) en su rol de gestor(a) del cuidado, orienta sus actividades a su equipo de trabajo a partir de los conocimientos, por consiguiente, debe estar dotada de amplios conocimientos para poder dirigir, gestionar, tomar de decisiones, implementar políticas y prácticas que aseguren la calidad del cuidado de acuerdo a las necesidades de cada persona. La gestión del cuidado tiene diversas responsabilidades como la selección del personal, la planificación de los horarios, gestión de recursos humanos, materiales, supervisa la atención del paciente. Es así que las enfermeras gestoras juegan un papel muy importante dentro de los hospitales para garantizar cuidados sean de calidad. (Tumbaco et a. 2021).

Garrido *et al.* (2014) menciona que la enfermera en el desempeño de la gestión, al tener a su cargo personal asistencial, debe poseer liderazgo, para el cumplimiento de la meta personal, grupales y de la organización. Una enfermera dentro de la gestión con capacidad de liderazgo va ser participe: en la toma decisiones, generar ideas y dar soluciones dentro de la organización de salud, hoy por hoy con las falencias que tiene el sector se necesite de este tipo de profesionales en la gestión.

El liderazgo siempre tiene que ir de la mano con la gestión de enfermería, ya que el líder es referente para el grupo y va influir en el personal que tiene a su cargo para poder realizar sus actividades de la mejor forma, con calidad, enfocado en el

bienestar del paciente, anima a su equipo de trabajo, haciéndoles partícipes en la mejora de la calidad del cuidado, mantener la relación terapéutica con el paciente. Además, la enfermera líder monitoriza el cuidado de sus colaboradores. Cuando se presenten conflictos en el ambiente laboral debe actuar sin preferencia alguna por uno de ellos siempre de acuerdo a las normas de la institución, adopta medidas preventivas para evitar daños en el paciente, adopta medidas preventivas para evitar daños al paciente, por consiguiente: lo ideal es que desarrollemos las competencias para ser gestores líderes para llegar al camino deseado que es brindar un cuidado de calidad a los usuarios (Barria, 2020).

Se hace referencia a continuación la primera dimensión de la variable gestión del cuidado enfermero referido al área asistencial, el jefe de enfermería monitoriza el trabajo que realizan sus subordinados, como es el control de la de las constantes vitales, delega responsabilidades a otras enfermeras con mayor tiempo de servicio en la supervisión para poder corregir estas falencias en sus colegas. Realiza rondas inopinadas dentro del servicio para cerciorarse que los trabajadores asistenciales realicen el correcto lavado de manos, teniendo en cuenta los cinco momentos para prevenir infecciones asociadas a su omisión, con lo que incrementará su estancia hospitalaria y los costos (Luther *et a.* 2019).

Dentro de las órdenes que imparte el jefe de enfermería se encuentra la privacidad del paciente al momento de realizar los procedimientos, que están regidos por los protocolos de la institución, y que todo enfermero debe de aplicarlo, aunque hoy en día por las precariedades que muestra nuestro sistema, muchas veces se pone en exposición al paciente, por lo que se debe hacer es retirar a los familiares y así mermar la exposición del paciente. Además, la jefa debe realizar supervisiones inopinadas para observar si el personal respeta los usos, costumbres de los pacientes y familiares, el trato con el que se dirige al momento de realizar los cuidados. De acuerdo a lo evidenciado refuerza los conocimientos a cerca de la importancia de la privacidad y el respeto de su idiosincrasia del usuario (López 2019).

El jefe de enfermería debe dotar dentro de su servicio de profesionales competentes, con conocimientos científicos, que al momento de brindar los cuidados brinden un cuidado de calidad, favoreciendo la rehabilitación del paciente y por ende disminución de gastos en la organización (karaferis,2022).

Los usuarios cuando no son atendidos de acuerdo a sus necesidades, recurren al jefe de enfermería, para que puedan dar una solución, siendo los que representan a la institución, instruye al personal asistencial actuar de una manera adecuada y de acuerdo a las necesidades del usuario. (Karaferis et al. 2022)

A continuación se menciona la segunda dimensión de la gestión del cuidado enfermero en el área administrativa, la supervisión de los coordinadores de enfermería deben ser periódicas, para ir mejorando día a día los indicadores en los cuales estamos flojos dentro del área administrativa, tenemos la revisión de los formatos de enfermería el llenado correcto del mismo, se debe hacer el uso de los diagnósticos enfermeros de acorde a las necesidades y los patrones alterados del paciente, siempre teniendo en cuenta los priorizados, revisión del orden de las historias clínicas, verifica el censo de las atenciones diarias, el personal debe mantener el coche de paro con en un registro diario. Así mismo del material biomédico, manteniendo la dotación necesaria (Lee et a. 2022).

En ocasiones los servicios se encuentran saturados y los profesionales no se abastecen al brindar los cuidados ante la demanda de pacientes. Es aquí donde se hace evidente el profesional la gestión y liderazgo. A través de delegación de responsabilidades específicas subordinados, según la necesidad. Además agiliza las altas internas y externas de los pacientes, coordinando con el área de auditoría en agilización de la auditoría de las historias clínicas y con los coordinadores de los servicios donde se encuentren camas disponibles (Leitao, 2021).

La gestión de enfermería, asume la elaboración del rol del personal que tiene a su cargo durante todos los meses del año. Además, verifica la rotación interna dentro del servicio, teniendo en cuenta la antigüedad del personal en el servicio, ya que con la experiencia y experticia lleven de la mano al personal nuevo para brindar los cuidados deseados al usuario (Mathaella et a. 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo básica, porque hace uso de conocimientos ya existentes, para responder las interrogantes que se plantea, dando soluciones específicas al problema identificado por el investigador. Además incrementa los conocimientos y produce innovación, es sistemática porque sigue un plan establecido de forma ordenada y secuencial, es verificada porque se va a ver si la hipótesis es verdadera o no, por otro lado, se basa en hechos reales (Arias & Covinos, 2021).

Diseño no experimental, las variables no formarán parte de experimento, ya que, sólo se observan, lo cual nos impide observar si una variable influye en la otra, es decir si la variable independiente tiene causa o efecto sobre la variable dependiente. (Hernández et al., 2018).

enfoque cuantitativo: se recopila información, para luego ser analizadas estadísticamente. Con el fin de establecer pautas de comportamiento, poniendo a prueba teorías, se basa en un enfoque positivista. (Baena, 2017).

Nivel correlacional: lo que busca es establecer la relación entre la primera y segunda variable, sin que el investigador pueda controlar una de ellas de la misma forma cómo influye una variable en la otra (Hernández et al., 2018).

Corte transversal: el estudio se va realizar en un periodo determinado. Sampieri (2014).

3.2. Variable y Operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual

Es la fuerza que induce al individuo a realizar u omitir de una acción que pueden ser a internas y externas hacia el logro de un fin. (Chiavenato,2017).

Definición operacional

Es la acción de los enfermeros de un centro hospitalario de Lima, los cuales tienen una finalidad, a través de las dimensiones motivación laboral intrínseca (quince indicadores) y motivación laboral extrínseca (nueve indicadores); la escala de medición es ordinal totalmente de acuerdo=cinco, de acuerdo=cuatro, indiferente=tres, en desacuerdo=dos, totalmente en desacuerdo=uno); siendo el valor final de la variable motivación laboral: inadecuada (veinte y cuatro – noventa y cuatro) y adecuada (noventa y cinco – ciento veinte).

Variable 2: Gestión del cuidado de enfermería

Definición conceptual

Es la aplicación del proceso de atención enfermero, con juicio crítico para poder: dar un diagnóstico de acuerdo a los patrones de salud alterados, planificar, ejecutar, evaluar y dirigir los cuidados que se brinda al usuario. A través del recurso humano y materiales de la organización. (Tumbaco *et a.* 2021).

Definición operacional

El enfermero aplica sus conocimientos en su quehacer diario en el área de emergencia en un hospital, para brindar los cuidados integrales al paciente, regidos, bajo normas del establecimiento de salud, en las dimensiones área asistencial (veinte indicadores) y área administrativa (nueve indicadores); cuya escala de medición es: siempre=cuatro, casi siempre=tres, a veces=dos, nunca=uno), el valor final de la segunda variable es: gestión del cuidado deficiente (veinte y nueve – ciento cuatro), gestión del cuidado regular (ciento cinco – ciento once) y gestión del cuidado buena (ciento doce – ciento dieciséis)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias *et al.* (2016) total de elementos que tienen características en común dentro del estudio. Asimismo, la población de estudio fue de 120 licenciados enfermeros del área de emergencia de un centro hospitalario de Lima, durante el mes de diciembre del 2023.

Criterios de inclusión

- Licenciados enfermeros que trabajan en el área de emergencia.
- Licenciados enfermeros sexo masculino y femenino.
- Licenciados enfermeros con especialidad y enfermeros generales.
- Licenciados enfermeros nombrados y con contrato Cas.

Criterios de exclusión

- Enfermero administrativo.
- Enfermero con contrato por terceros
- Enfermeros que están estudiando la especialidad.
- enfermeros que no desee participar

3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2020) lo define como parte representativa de una población a la que se le aplicará el instrumento de investigación, con el propósito de generalizar los hallazgos; la muestra de la investigación fueron 80 enfermeros que rotan en el área de emergencia.

3.3.3. Muestreo

Pineda (2020) define al muestreo como el procedimiento mediante el cual el investigador seleccionará a los sujetos de estudio, es decir solo una parte de la población, para luego interpretarlos y obtener los datos que se necesita para la investigación, muestreo no probalístico.

3.3.4. Unidad de análisis

Un licenciado enfermero.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta ocasión se hizo el uso de una encuesta, consiste en aplicar un cuestionario a un grupo de personas con el objetivo de recabar información (Fuentes et al.2020) y una guía de observación.

Para la validación del instrumento se contó con la participación de tres juicios de expertos conocedores del tema, para que puedan dar sus sugerencias y realizar algunas modificaciones. Una vez levantada las observaciones por el investigador, se pudo aplicar en el estudio. La validez proceso por el cual permite mejorar el instrumento a través de profesionales con conocimientos en el tema, antes de ser aplicados en la muestra. (Ríos, 2017).

Instrumento 1

Cuestionario sobre motivación laboral, contiene 24 ítems, con sus dos dimensiones motivación laboral Extrínseca (nueve) y motivación laboral intrínseca (quince); las alternativas y puntajes son (totalmente en desacuerdo=uno, en desacuerdo=dos, indiferente=tres, de acuerdo=cuatro, totalmente de acuerdo=cinco); contando como resultado final motivación laboral inadecuada (veinte y cuatro – noventa y cuatro) y motivación laboral adecuada (noventa y cinco – ciento veinte).

Instrumento 2

Guía de observación de gestión del cuidado de enfermería, diseñado por Pantoja y adaptado por la investigadora Azucena Rabanal, compuesto por veinte y nueve ítems, teniendo como dimensiones área asistencial (veinte ítems) y administrativa (nueve ítems); con las alternativas y puntuaciones: (siempre=4, casi siempre=3, a veces=2, nunca=1); obteniendo como valor final gestión deficiente (veinte y nueve al ciento cuatro), gestión regular (ciento cinco al ciento once) y gestión buena (ciento doce al ciento dieciséis).

Validación del instrumento de medición

Validación

Proceso por el cual permite mejorar el instrumento de origen, a través de profesionales con conocimientos en el tema, antes de ser aplicados en la muestra. (Ríos, 2017).

En esta ocasión se contó con un juicio de expertos quienes evaluaron cada uno de los ítems teniendo en cuenta, pertinencia, claridad y relevancia. Posteriormente los valores obtenidos se procesaron mediante el coeficiente de V de Aiken, cuyo resultado fue 1.

Confiabilidad.

Es el grado en que un instrumento produce datos consistentes y coherentes donde los resultados que arrojan deben ser similares al ser aplicados en un grupo de estudio. (Fuentes et al.2020)

Para la confiabilidad se llevó a cabo una prueba piloto en licenciados de enfermería de un centro hospitalario de Lima, su participación fue de manera voluntaria, se hizo uso del coeficiente de a Cronbach, obteniendo los resultados para la ML 0.762 y GC 0.919. Posteriormente los resultados obtenidos se procesaron a través del programa SPSS, confirmando la consistencia y seguridad de la herramienta.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el estudio, el primer paso fue la aprobación del proyecto, en segundo lugar, la universidad hace llegar una carta al jefe médico del centro hospitalario donde se realizará el estudio, una vez obtenida la aprobación, se habló con los licenciados(as) para que nos brinden su apoyo en la participación del estudio, en la cual se les refiere que será de forma anónima, finalmente se coordinó el cronograma para la obtención de datos.

Para recopilar toda la información requerida, se realizó de acuerdo a la disponibilidad del horario de trabajo de las enfermeras participantes, siendo por las mañanas 10 a 12pm y por las noches 9 a 10pm, donde el movimiento en el servicio disminuye y no interferir con sus actividades, se procede a

entrevistar al participante, se le explicó detalladamente a cerca del estudio y que las respuestas obtenidas serán confidenciales, siendo de utilidad solo para la investigadora, se hizo entrega de la encuesta, las respuestas obtenidas fueron veraces, lo que nos permitió obtener el objetivo del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Culminado con la obtención de la data, se introdujo en los programas estadísticos Microsoft Excel y SPSS para su procesamiento, y ser analizados a través de tablas, gráficos, según sus porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones, además se hizo uso de la Prueba de Spearman (Rho), con la que se determinará la relación, cuyo nivel de significancia considerado es del 5%.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se elaboró teniendo como base la resolución N° 011 de la UCV, la redacción de todo el trabajo de campo estuvo alineados a la norma APA, además se hizo el uso del turnitin para ver el porcentaje de similitud. Se tuvo el permiso y la autorización del director del hospital, donde se realizó la investigación, siempre enmarcados en los principios éticos como:

Autonomía, se dio a conocer a los participantes a cerca del estudio y los fines para los que servirán los resultados obtenidos, siendo su aceptación voluntaria para participar en la investigación, se respetaron las opiniones de los participantes, sin objeción alguna por parte del investigador.

Beneficencia, lo que se buscó con el estudio es demostrar como un profesional motivado a través de la gestión enfermero en su centro de trabajo, brinda los cuidados a los pacientes, familia y la comunidad, en beneficio de la institución de salud, del usuario y el profesional.

No maleficencia, el estudio que se realiza es únicamente con fines académicos y que no originará daño alguno a los participantes ni a la institución donde se llevó a cabo.

Justicia, los participantes en la investigación, fueron tratados por igual sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Variable 1: Motivación laboral

Tabla 1

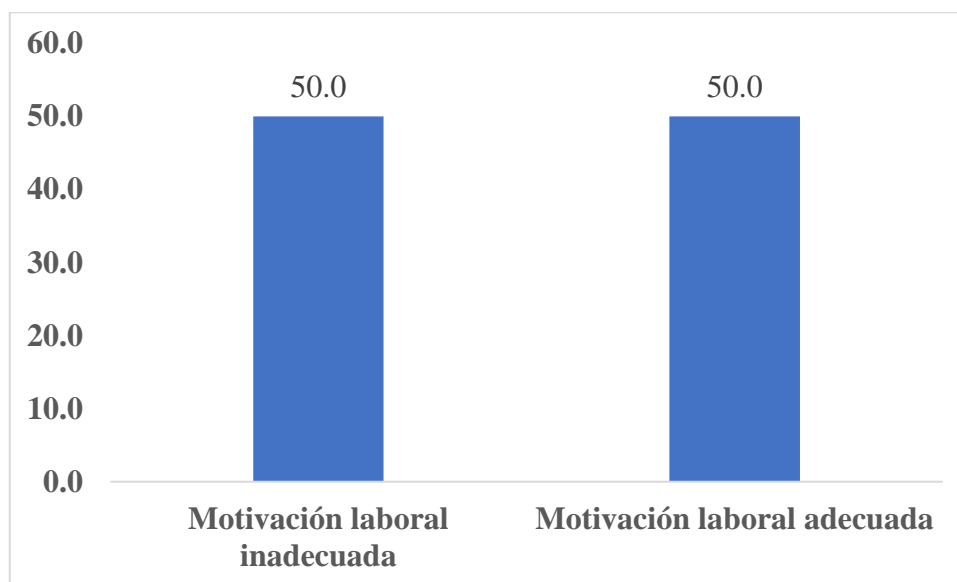
Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral de un centro hospitalario de Lima 2023.

		Frecuencia	%
Motivación laboral	Motivación laboral inadecuada	40	50.0
	Motivación laboral adecuada	40	50.0
Total		80	100

Elaboración propia.

Figura 1

Distribución de porcentaje de la variable motivación laboral de un centro hospitalario de Lima 2023.



Elaboración propia.

En la tabla 1 y figura 1 se observó que el 50% del personal de enfermería tiene una motivación inadecuada y un 50% presentó una motivación adecuada según la variable motivación laboral.

Dimensión 1: Motivación laboral intrínseca

Tabla 2

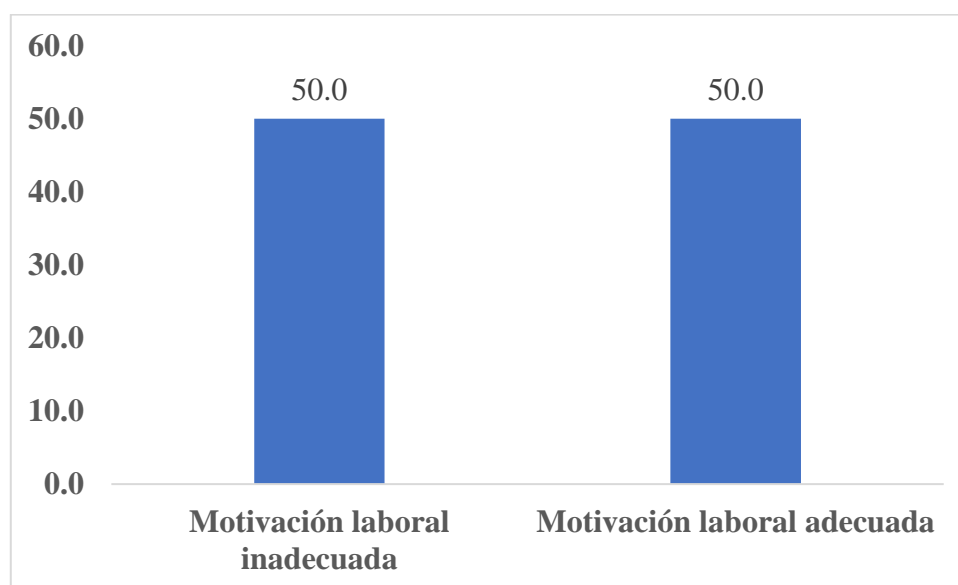
Distribución de frecuencia de la dimensión motivación laboral intrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.

		Frecuencia	%
Motivación laboral intrínseca	Motivación laboral intrínseca inadecuada	40	50.0
	Motivación laboral intrínseca adecuada	40	50.0
	Total	80	100

Elaboración propia.

Figura 2

Distribución de porcentaje de la dimensión motivación laboral intrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 2 se observa que el 50% del profesional de enfermería presenta una motivación laboral intrínseca inadecuada y el 50 % presentó una motivación laboral adecuada en la dimensión motivación laboral intrínseca.

Dimensión 2: Motivación laboral extrínseca

Tabla 3

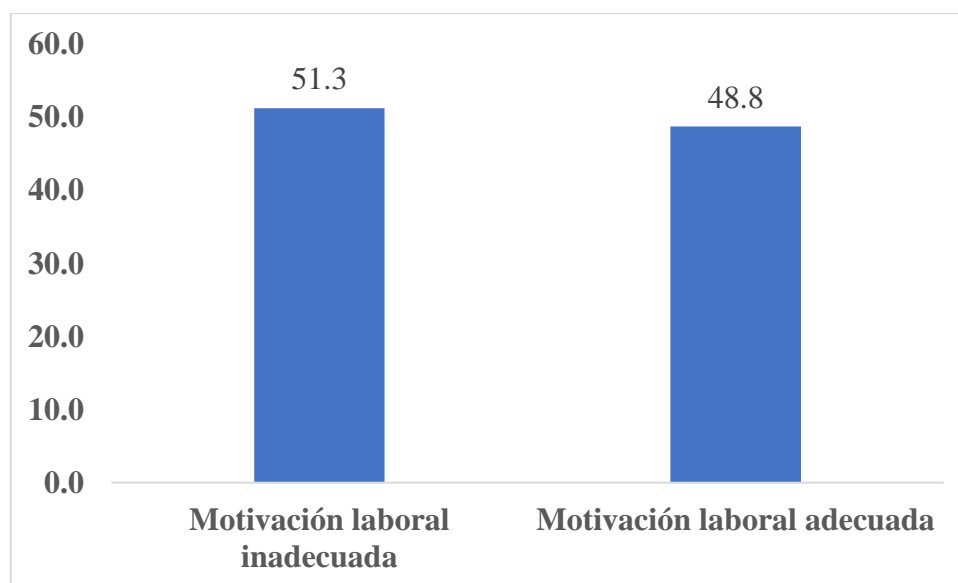
Distribución de frecuencia de la dimensión motivación laboral extrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.

		Frecuencia	%
Motivación laboral extrínseca	Motivación laboral extrínseca inadecuada	41	51.3
	Motivación laboral extrínseca adecuada	39	48.8
Total		80	100

Elaboración propia.

Figura 3

Distribución de porcentaje de la dimensión motivación laboral extrínseca de un centro hospitalario de Lima 2023.



Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 51.3% del profesional de enfermería presenta una motivación laboral extrínseca inadecuada y un 48.8 % presentó una motivación laboral extrínseca adecuada en la dimensión motivación laboral extrínseca

Variable 2: Gestión del cuidado de enfermería

Tabla 4

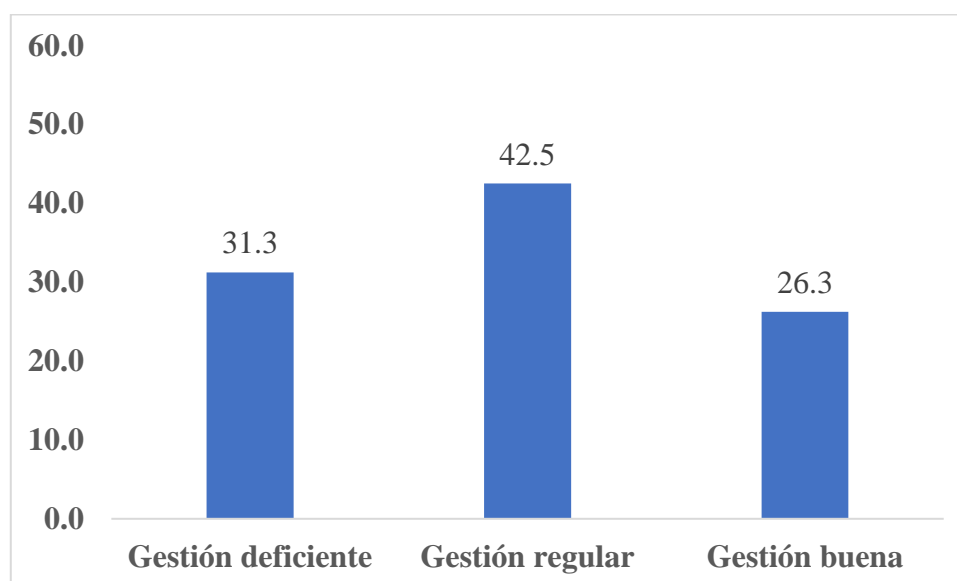
Distribución de frecuencia de la variable gestión del cuidado de enfermería de un centro hospitalario de Lima 2023.

		Frecuencia	%
	Gestión deficiente	25	31.3
Gestión del cuidado de enfermería	Gestión regular	34	42.5
	Gestión buena	21	26.3
Total		80	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Distribución de porcentaje de la variable gestión del cuidado de enfermería de un centro hospitalario de Lima 2023.



Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 4 se observó que el 31.3% del personal de enfermería presenta una gestión deficiente, 42.5% presentó una gestión regular y un 26.3% una gestión buena según la variable gestión del cuidado de enfermería.

Dimensión 1: Área asistencial

Tabla 5

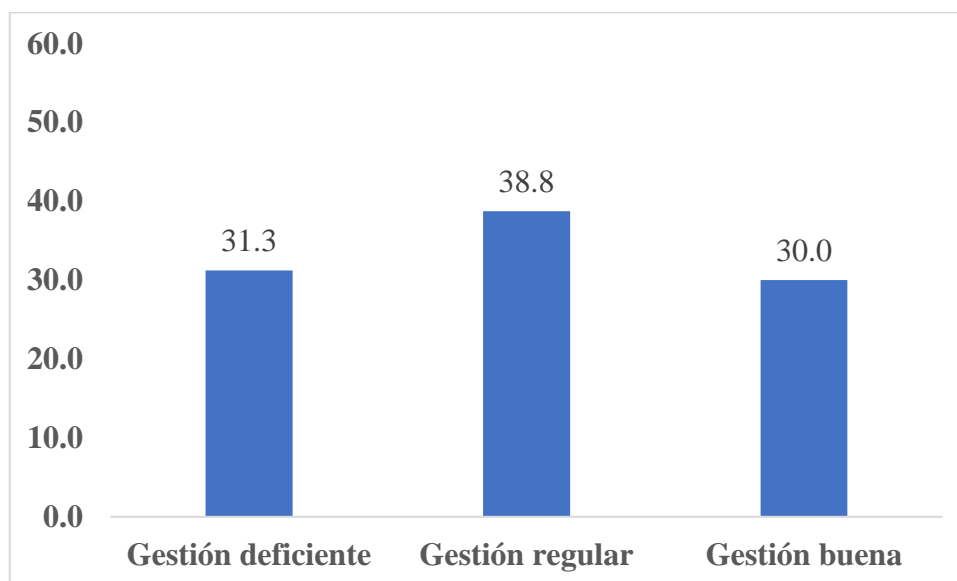
Distribución de frecuencia de la dimensión área asistencial de un centro hospitalario de Lima 2023.

		Frecuencia	%
Área Asistencial	Gestión deficiente	25	31.3
	Gestión regular	31	38.8
	Gestión buena	24	30.0
	Total	80	100

Elaboración propia.

Figura 5

Distribución de porcentaje de la dimensión área asistencial de un centro hospitalario de Lima 2023.



Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 5 se observa que el 31.3% del profesional de enfermería presenta una gestión deficiente, un 38.8 % presentó una gestión regular y un 30.0% una gestión buena en la dimensión área asistencial.

Dimensión 2: Área administrativa

Tabla 6

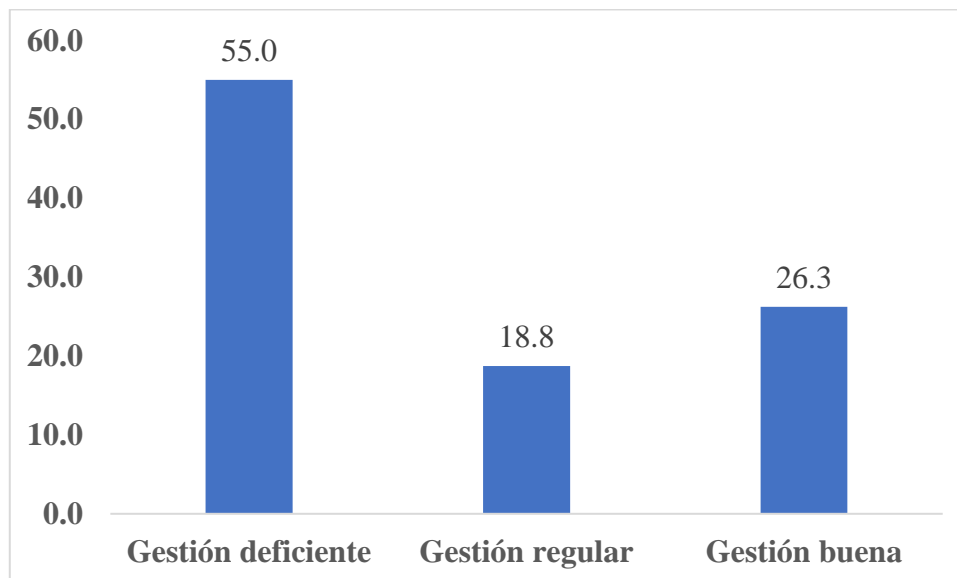
Distribución de frecuencia de la dimensión área administrativa de un centro hospitalario de Lima 2023.

	Frecuencia	%	
Área administrativa	Gestión deficiente	44	55.0
	Gestión regular	15	18.8
	Gestión buena	21	26.3
Total	80	100	

Elaboración propia.

Figura 6

Distribución de porcentaje de la dimensión área administrativa de un centro hospitalario de Lima 2023.



Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 6 se observa que el 55.0% del profesional de enfermería presenta una gestión deficiente, un 18.8 % presentó una gestión regular y un 26.3% una gestión buena en la dimensión área administrativa.

Estadística Inferencial

Hipótesis general

H_i = Existe relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima, 2023.

H₀ = No existe relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería del servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima

Tabla 7

Relación entre la variable independiente motivación laboral y la variable dependiente gestión de cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima 2023.

Correlaciones			
		Gestión del cuidado de enfermería	
Motivación laboral	Rho de Spearman		-0.024
	P Valor		0.831
	N		80

Elaboración propia mediante SPSS versión 26

Conclusión de la prueba

Dado que $P > 0.05$, entonces no se rechaza la H_0 , por lo tanto, no existe relación entre las variables motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería.

Hipótesis Específica 1

Hi = Existe relación entre la dimensión motivación laboral extrínseca y la dimensión área asistencial del servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima, 2023.

H0 = No Existe relación entre la dimensión motivación laboral extrínseca y la dimensión área asistencial del servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima, 2023.

Tabla 8.

Relación entre la dimensión Motivación laboral extrínseca y la dimensión área asistencial en un centro hospitalario de Lima 2023.

Correlaciones	
	Área asistencial
Rho de Spearman	-0.006
Motivación laboral extrínseca P Valor	0.957
N	80

Elaboración propia mediante SPSS versión 26

Conclusión de la prueba

Dado que $P > 0.05$, entonces no se rechaza la H_0 , por lo tanto, no existe relación entre la dimensión motivación laboral extrínseca y la dimensión área asistencial.

Hipótesis Específica 2

Hi = Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa del servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima, 2023.

H0 = No Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa del servicio de emergencia de un centro hospitalario de Lima, 2023.

Tabla 9.

Relación entre la dimensión motivación laboral intrínseca y la dimensión área administrativa en un centro hospitalario de Lima 2023.

Correlaciones		
		Área administrativa
	Rho de Spearman	-0.093
Motivación laboral intrínseca	P Valor	0.414
	N	80

Elaboración propia mediante SPSS versión 26

Conclusión de la prueba

Dado que $P > 0.05$, entonces no se rechaza la H_0 , por lo tanto, existe relación entre la dimensión motivación laboral intrínseca y la dimensión área administrativa

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la ML y GC de los profesionales de enfermería de un centro hospitalario de Lima. Dentro de la discusión descriptiva se observó que en relación a la variable independiente motivación laboral se encontró que el 50% de los profesionales tienen motivación adecuada. Ello es similar a lo reportado por Tito (2022) quien realizó un estudio en un hospital nivel IV de Lima. Considerando las variables motivación laboral (ML) y la gestión del cuidado (GC) de enfermería. El instrumento fue semejante una encuesta. Los valores reportados en dicho estudio fueron que el 48% adecuada, pudiendo deberse la similitud de los resultados a factores como el lugar donde se llevaron a cabo los estudios, en este caso en hospitales de la capital, donde la afluencia de pacientes cada día va aumentando. Se puede observar que la ML hoy en día en los hospitales es prioritario donde hay una demanda de pacientes y genera sobrecarga laboral y estrés, lo que se sugiere seguir implementando estrategias para mantener al personal motivado y así disminuir los estresores, que puedan repercutir en el paciente al momento de brindar los cuidados. Salazar (2021) realizó una investigación en un hospital de Huancayo, donde utiliza una escala distinta. Los valores reportados fueron que el 52% tenían una motivación media, diferente a nuestro estudio. A partir de ello podemos afirmar, que los profesionales de enfermería en este departamento se encuentran menos motivados, pudiendo deberse a que los estudios se realizaron en diferentes contextos como el nivel de los hospitales. Choroco (2019) consideró en su estudio realizado en una clínica de Lima en el distrito de San Borja, en el área de hospitalización de medicina. Los valores reportados en dicho estudio fueron que el 55% tenía una motivación buena, lo hallazgos son similares a nuestra investigación, lo que nos permite afirmar hoy en día que las entidades prestadoras de los servicios de salud tanto estatales como particulares, le dan importancia a la ML y crean estrategias para mantener al personal motivado. Atenuando de esta manera las carencias que hoy día presenta nuestro sistema de salud.

Entre los hallazgos de la dimensión motivación laboral intrínseca, se encontró que el 50% es adecuada y el 50% inadecuada, estos valores son cercanos a lo obtenido por Tito (2022) considerando la dimensión motivación intrínseca

donde los valores reportados fueron inadecuada 56% y adecuada 44%; en los profesionales. Esta similitud creemos que pueden deberse a que los profesionales que laboran en hospitales nacionales, realizan sus actividades por deseos internos como la responsabilidad que tienen con los grupos vulnerables y que son conscientes que deben recibir cuidados, disfrutan al realizar sus actividades, lo que se traduce en esfuerzo para el logro de los objetivos de la organización de salud. Además, fomenta creatividad e innovación dentro de su servicio, encontrando satisfacción en su quehacer diario, dejando de lado las recompensas. Como menciona Latham (2017) que la motivación intrínseca debe aflorar en el ser humano para lograr cambios reales en su comportamiento, es aceptar un problema como reto personal, dando una solución, con la esperanza de que no será recompensado por los de su entorno. Zeng et al. (2022) en su investigación motivación laboral intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral de las enfermeras en centros de atención a largo plazo al norte de Japón, los hallazgos fueron el 45% de los profesionales estaban motivados intrínsecamente. Como se puede observar al contrastar con otras investigaciones el profesional de enfermería se encuentra motivado intrínsecamente, las funciones realizadas lo toman de manera personal, en favor de los usuarios, teniendo bien claro que la enfermería es definida como la profesión humanista y que el hacer es su motivación. De allí la importancia por parte de los gestores de identificar los factores motivacionales en los profesionales, ya que dan resultados óptimos en el compromiso al momento de realizar los cuidados. Tener en cuenta que los profesionales de enfermería son posible es posible que se encuentren motivados en medio de las adversidades y obstáculos que se presentan en el día a día en su quehacer diario al momento de brindar los cuidados es evidente que su escudo es la compasión y la vocación. Esta motivación es fomentada y cultivada día a día a través de una actitud positiva, siendo creativos y auto motivándose, gracias a los propósitos que tiene en la vida.

En los hallazgos encontrados para la dimensión motivación laboral extrínseca, se encontró el 51.3% es inadecuada y el 48.8% adecuada. Ello diferente a lo reportado por Rojas (2019) quien realizó un estudio en un hospital de EsSalud, la muestra conformada por 60 licenciadas de enfermería. Tuvo como instrumento la encuesta donde utiliza una escala distinta. Los resultados obtenidos fueron 25% nivel alto, 69% medio y el 6 % bajo. Las diferencias en los resultados obtenidos

pueden deberse al contexto como las entidades prestadoras de los servicios de salud, donde las realidades son distintas, capacitaciones constantes al personal y asumidas por la misma entidad, las remuneraciones. Además, los reconocimientos otorgados en tiempos de pandemia fueron evidente. Lo que mantuvo al profesional motivado extrínsecamente como lo reportan las cifras. Tito (2022) tuvo como instrumento la encuesta, las escalas fueron las mismas para la dimensión donde lo reportado fue adecuada 58%, inadecuada 42%. pudiendo deberse la similitud de los resultados a factores como el lugar donde se llevaron a cabo los estudios, en este caso en hospitales nacionales de la capital, con realidades similares.

En los hallazgos de la variable gestión del cuidado de enfermería. Se encontró que el 42.5% es regular. Diferente a lo reportado por Salazar (2021) y Alfaro (2022) quienes realizaron sus estudios en hospitales de provincia. Los valores reportados en dichos estudios fueron GC regular 54% y 89% respectivamente. La diferencia con los resultados del presente estudio puede deberse a múltiples factores, como es el contexto, ambos estudios se realizaron en tiempos de pandemia, generando impacto en los profesionales, llámese en la adaptación a los cuidados. Donde los profesionales no se encontraban preparados al momento de brindar una gestión del cuidado, el personal no contaba con experiencia, los descansos médicos eran frecuentes por consiguiente falta de personal, lo que generó sobrecarga laboral, estrés. Además, el temor a lo desconocido se hacía evidente al momento de brindar los cuidados.

La gestión del cuidado de enfermería requiere de profesionales altamente capacitados, teniendo siempre la consigna de brindar servicios a personas, con los principios de eficiencia eficacia, equidad, justicia, etc, estos cuidados deben estar basados en un cuidado integral, garantizando la seguridad del paciente a través de la prevención, promoción de la salud. Así mismo promueve el autocuidado a través de una atención adecuada, oportuna y eficiente. (Novita et al. 2020)

En la dimensión área asistencial. Se encontró que 31.3% del profesional de enfermería presenta una gestión deficiente, el 38.8 % regular y un 30.0% buena. De forma similar, Tito (2022) El instrumento fue semejante una guía de observación, donde las escalas son similares. Encontró que el 27%; buena 30%, regular 43%. Pudiendo deberse la similitud de los resultados a factores como el lugar donde se llevaron a cabo los estudios, hospitales nacionales de la capital, la muestra fue

constituida por licenciados que laboran el área de emergencia, donde la afluencia de pacientes cada día va aumentando. Se puede observar que en ambos estudios predomina la gestión regular, debiendo prestar mayor atención a los profesionales que desempeñan la función asistencial, a través de las supervisiones, monitoreo, rodas inopinadas, para poder resarcir estas falencias de los profesionales al momento de brindar los cuidados a los pacientes.

En la dimensión área administrativa los resultados obtenidos fue que el 55%, de los profesionales de enfermería, presenta una gestión deficiente, el 18.8 % regular y un 26.3% buena. Diferente a la investigación de Salazar (2021) quien realizó su estudio en un hospital de Huancayo. Los resultados reportados fueron deficiente 28%; buena 31%, regular 44%. La diferencia de los hallazgos puede deberse a factores como el lugar donde se llevaron a cabo los estudios, en este caso en un hospital de provincia, donde la afluencia de pacientes es mucho menor, de igual manera menor número de enfermeros en el servicio.

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, fue determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería, lo hallazgos inferenciales mostraron que no existe relación entre las variables. Ello es totalmente distinto a lo reportado en la bibliografía donde autores como Tito (2022), Salazar (2021) encontraron que existe relación entre ambas variables ($Rho = 0.845$) y ($p\text{-valor} = 0.007 (< 0.05)$; ($Rh0 = 0,574$) y ($P\text{- valor } 0,000$). Estas diferencias se deben ya que las investigaciones fueron desarrolladas en distintos ámbitos, regiones, realidades, contexto, distinto instrumento. Pudiendo decir que los profesionales del centro hospitalario Lima 2023, realizan sus actividades diarias en función al compromiso con los usuarios y que pese a las carencias con las que cuenta la institución y la falta de motivación dan todo de sí por el paciente.

En cuanto al primer objetivo específico, que consiste en determinar la relación entre la dimensión motivación laboral extrínseca y la dimensión área asistencial. Se observó que no existe relación. Dado que $P > 0.05$, entonces no se rechaza la H_0 . No se encontró investigaciones similares para poder realizar la discusión inferencial, por lo que analizamos los indicadores con sus respectivos ítems de las dimensiones en estudio, llegando a encontrar que, relacionando los indicadores de la dimensión ME y los indicadores de la dimensión AA, se pudo observar en la motivación extrínseca sobresale al indicador relaciones

interpersonales, ítem número 19, al realizar la correlación con los indicadores de la dimensión área asistencial sobresale el indicador actitudes, ítem número 8. Se encontró con un $p= 0.527$ Dado que ($P > 0.05$), por lo tanto, no existe relación entre el indicador relaciones interpersonales de la dimensión motivación laboral extrínseca y el indicador de la dimensión área asistencial. El coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de -0.072 . De ello se desprende que las relaciones interpersonales dentro de la organización no interfieren en los cuidados y en su quehacer diario de los profesionales del centro hospitalario, pudiendo decir que los profesionales se encuentran enfocados en brindar cuidados de calidad al usuario, evitando complicaciones y fomentando su pronta recuperación.

Con el indicador políticas de la organización de la dimensión motivación extrínseca resalta el ítem número 22. Se encontró con un $p= 0.402$ ($p>0.05$) no existe relación entre el indicador políticas de la organización y el indicador actitudes, el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de -0.095 una correlación positiva muy baja entre indicadores de las variables. De ello se desprende que las políticas de la organización no interfieren en las actitudes del profesional de enfermería al momento de brindar los cuidados al paciente, pudiendo decir que los profesionales realizan sus actividades en torno al paciente bajo los principios de ética y sus valores.

Con el indicador relaciones interpersonales resalta el ítem 17 se encontró $p= 0.238$ ($p>0.05$) no existe relación entre el indicador relaciones interpersonales y el indicador conocimiento y habilidades el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de -0.133 . De ello se desprende que las relaciones interpersonales son comportamientos para establecer vínculos entre los compañeros de trabajo y es ajeno a los conocimientos y habilidades que cada profesional de enfermería posee al momento de brindar los cuidados, ya que cada uno busca realizarse de manera profesional y personal indistintamente si sus colegas lo realizan o no.

En cuanto al segundo objetivo específico, que consiste en determinar la relación entre la dimensión motivación laboral intrínseca y la dimensión área administrativa. Se observó que no existe relación. Dado que $P > 0.05$, entonces no se rechaza la H_0 . No se encontró bibliografía similar para poder realizar la discusión inferencial, por lo que analizamos los indicadores con sus respectivos ítems de las dimensiones en estudio, llegando a encontrar que, relacionando los indicadores de

la dimensión motivación intrínseca (MI) y los indicadores de la dimensión área asistencial (AA), se pudo observar en la motivación extrínseca sobresale el indicador responsabilidad, ítem número 09, al realizar la correlación con los indicadores de la dimensión área administrativa sobresale el indicador gestión de servicios, ítem número 25. Se encontró con un $p = 0.101$ Dado que ($P > 0.05$), por lo tanto, no existe relación entre el indicador responsabilidad de la dimensión motivación laboral intrínseca y el indicador de la dimensión área administrativa. El coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de -0.185 . De ello se desprende que los profesionales de enfermería muestran puntualidad con sus horarios establecidos

Con el indicador realización personal de la dimensión motivación intrínseca resalta el ítem número 11. Se encontró con un $p = 0.725$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador realización personal y el indicador conocimientos y habilidades, el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de -0.040 una correlación positiva muy baja entre indicadores de las variables. De ello se desprende que las capacitaciones constantes a los profesionales le permiten desarrollarse a en la mejora de la práctica diaria siempre de la mano de los conocimientos científicos para brindar un cuidado de calidad al usuario, pero que no se encuentra ligado con la realización del SOAPIE, que es el registro donde la enfermera interpreta de manera personal las necesidades y problemas del paciente y los patrones alterados, es decir de acuerdo a ello interviene y evalúa de todo lo que ocurre con su paciente. Como lo menciona Chiavenato (2017) que la motivación intrínseca Es aquella que surge de forma natural, de forma genuina, sin que nadie del entorno influya. Es el deseo de buscar por voluntad propia tareas, por un interés natural por lograr las metas personales, encontrando satisfacción en el hecho de hacer las cosas, sin depender de estímulos externos, al momento de realizar nuestras actividades y es la que más deberíamos procurar tener en nuestra persona.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La motivación laboral no se relaciona con la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima 2023.

Segundo: La motivación extrínseca no se relaciona con el área asistencial en un centro hospitalario de Lima 2023.

Tercero: La motivación intrínseca no se relaciona con el área administrativa en un centro hospitalario de Lima 2023.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Que los resultados obtenidos en el presente estudio puedan servir como referente para estudios posteriores, y así poder contar con resultados actuales de las variables estudiadas.

SEGUNDO: Que el centro hospitalario de Lima, fomente la motivación extrínseca en los profesionales de salud, y de esta manera impulse a los profesionales del área asistencial a brindar cuidados de calidad a los usuarios.

TERCERO: El departamento de enfermería en coordinación con recursos humanos debe identificar cuáles son los factores motivacionales intrínsecos que incentivan al profesional dentro del área administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, K. (2021). La motivación laboral y competitividad de una clínica privada de San Juan de Lurigancho, [Tesis para para obtener el título profesional, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional, Lima, Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5436/K.Aliaga_J.Puican_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=5
- Alonso, O., Duany, L., Samame, M., Paredes, R. (2019). Management of nursing care in the care of patients with traumatological and orthopedic conditions. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=95055>
- Almeida, S., Gavronski I., Libânio, C. D. S., Migowski, E. R., & Duarte, F. D. (2019). Efficiency losses in healthcare organizations caused by lack of interpersonal relationships. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 207-227. <https://www.scielo.br/j/rac/a/QHPGb7ZxNgMPShysfSWpz7C/?lang=en>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición ed.). (E. C. EIRL, Ed.) Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Editorial Grupo Editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.com>
- 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 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://rebrand.ly/sxvqdpn>

- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la Teoría General de la Administración (10° Ed.). Editorial McGraw-Hill Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano (5ta ed.). Edital Mc Graw Hill https://drive.google.com/file/d/0B8_QD44ov48gZTFCdWJwenk4eDg/view?resourcekey=0-2dbMvreyNXX2-3qRw9xsLA
- Chóez, M., y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento, 6(4), 88-107. <https://bit.ly/3YlXnz>
- Chucos, Ch (2023). motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, iren centro concepción. Universidad Autónoma de los Andes Huancayo de Junín [Internet] [Citado 19de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3QEGqa1>
- Cusiquispe, M. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021[Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84514/Cusiquispe_QMN-SD.pdf?sequence=1
- Del Valle, L. (2022). Motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un Hospital Nacional de nivel III Lima, 2022 [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100236/Del%20Valle_BLS-SD.pdf?sequence=1
- Derong Zeng, N. T. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. PubMed. <https://doi.org/https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35162307/>

Environ Res Public Health. 18(05):01-20. [Artículo] [Citado 08 de agosto de 2023].

Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967557/pdf/ijerph-18-02425.pdf>

Fernández Iturriaga. (2017). La motivación Extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales.

Longroño: Universidad la Rioja.

https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002648.pdf

Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

<https://scholar.archive.org/work/i2q45u5h7vbq3gvnj7havl6jsy>

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 01 agosto 2023]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2y7rb8rb>

González, S. (2018). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf

Habana: Cuban Magazine of Health Technology. 10(04):02-08. [Artículo] [Citado 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://anon.to/VLLrc8>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill

<https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion>

- 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 01 setiembre de 2023]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9559882/>
- Latham, G. (2017). *Work motivation: History, theory, research, and practice.* SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781506335520>
- Lee, J., Lee, M. (2022). Structural Model of Retention Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals: Based on Herzberg's Motivation-Hygiene <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35326980/>
- Leitão, J., Pereira, D., Gonçalves, A. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *Int J* 40 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967557/>
- 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 09 de agosto 2023]. 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 4 septiembre de 2023]. Disponible en: <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-ov.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 de julio de 2023]. Disponible en: <https://anon.to/MTg2Ad>.

- Matahela V, Rensburg G. (2022). Motivation as a facilitator of self-leadership in nurse academics. *Heliyon*. 08(06):01-12. [Artículo] [Citado 1 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9168145/pdf/main.pdf>
- 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: [An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. Organizational Psychology Re-Examined \(scirp.org\)](#)
- Mayra, J. (2019). Motivación laboral y calidad de atención en un hospital de Huancayo, [Tesis de maestría, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio institucional, Huancayo, Perú. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1561/T037_44313847_M.pdf?sequence=1
- 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 15 de octubre de 2023]. 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 20 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/en-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-motivation-as-factor-affecting-nurse-S1130862119301974>
- 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 2023]. 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 15 agosto 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es>
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(6), 101-110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>.
- Retamozo, R. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018, [Título de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo_PR.pdf
- Rinaldi, E. y Riyanto, S. (2021). El efecto de la motivación laboral, el entorno laboral y la satisfacción laboral en el comportamiento cívico organizacional y su impacto en el desempeño de los empleados de RSU Menteng Mitra Afia durante la pandemia de Covid-19. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Empresariales y Sociales* (2147-4478), 10 (6), 101–110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rivera, U. V. (2020). La compleja trama de la motivación desde la fundamentación teórica de contenido. *Dialéctica*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84514/Cusiquispe_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, O. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Título de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf

Salazar, P. (2021). Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, hospital maría auxiliadora, Lima 202, [Tesis para optar título, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional, Ica, Perú.
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1378>

[http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1378/1/Pame
la%20Meliza%20Salazar%20Gamboa.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1378/1/Pame%20Meliza%20Salazar%20Gamboa.pdf)

Sfantou (2019) Importance of Leadership Style towards Quality-of-Care Measures in *Healthcare* Settings: A Systematic Review. *Healthcare*; 5(4):73 [Internet] [Citado 10 de setiembre de 2023]. Disponible en:
<https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>

Salcedo, C. (2021). Motivación laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de medicina en un establecimiento de salud Nivel III-1, Lima Sur [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81168/Salcedo_ACG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamiret A (2019) Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional: en el caso de enfermeras en hospitales públicos y privados de Hawassa: enfoque de un estudio de método mixto. *BMC Research* [Internet].; 12(1): 213-214. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6454626/>

Theory. Healthcare (Basel). 10(03):01-13. [Artículo] [Citado 10 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8949181/pdf/healthcare-10-00502.pdf>

TZINER, Aharon; SHKOLER, Or; BAT ZUR, Bat-El. Revisiting work engagement from a moderated-mediation vantage point. **Rev. psicol. trab. organ.** Madrid, v. 35, n. 3, p. 207-215 2019 Disponible en <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300007&lng=es&nrm=iso>. Accedido en 02 enero 2024. Epub 02-Dic-2019. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a22>.

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 5 setiembre 2023]. 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 05 agosto 2023]. Disponible en: <https://tinyurl.com/4x5vz7me>

Usti, Putri; Amran, Razak; Sukri, Palutturi; Muhammad, Arifin; Anwar, Malongi. (2021). Factors affecting the performance of nurses in the time of the covid-19 pandemic in the isolation room of the muna regency hospitals. Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32(3). <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1357929>

Vroom, V. (1964). Work and motivation (W. and Sons (ed.); 2a Ed)
<https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-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*. 24,19(03): 01-13. [Internet] [Citado 15 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3DqbJIP>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿cuál es la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial?</p> <p>¿cuál es la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un centro hospitalario de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral extrínseca y el área asistencial.</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y el área administrativa.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación intrínseca ▪ Motivación extrínseca <p>Variable 2</p> <p>Gestión del cuidado</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Área asistencial ▪ Área administrativa 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Aplicada Cuantitativo Descriptivo</p> <p>Método de estudio</p> <p>No experimental Corte transversal Correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>70 profesionales de enfermería que laboran en un centro hospitalario de Lima</p> <p>Muestra</p> <p>70 enfermeros</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumento Cuestionario Guía de observación</p>

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor Final
Variable 1 Motivación Laboral	Es la fuerza que induce al individuo a realizar u omitir de una acción que pueden ser a internas y externas hacia el logro de un fin. (Chiavenato,2017).	La motivación laboral lo relacionaremos con la actitud de los enfermeros de un centro hospitalario de Lima, al momento de realizar sus funciones y cuando motivado se encuentra según las dimensiones Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca, pudiendo ser los resultados inadecuada y 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 Enfermero	Es la aplicación del proceso de atención enfermero, con juicio crítico para poder: dar un diagnóstico de acuerdo a los patrones de salud alterados, planificar, ejecutar, evaluar y dirigir los cuidados que se brinda al usuario. A través de los recursos humanos y materiales con los que cuenta la organización. (Tumbaco <i>et al.</i> 2021).	Es la aplicación del profesional de enfermería en su quehacer diario en el servicio de emergencia en un centro hospitalario de Lima, para brindar los cuidados integrales al paciente, regidos, bajo normas de la institución, a través de las dimensiones área asistencial, área administrativa; cuyo resultado 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 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 3. 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					

ANEXO 4. 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, T°, PA, FR) a todos los usuarios que se encuentran hospitalizados en el 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 los equipos biomédicos, del que dispone y debe 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 monitores, que son usados por los pacientes				
10. Informa al paciente acerca de los procedimientos que se le va 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				
. 17. Apoya al médico en los diversos procedimientos				
18. Participa de los procedimientos conjuntamente con el médico 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 5. PRUEBA DE FIABILIDAD – V DE AIKEN

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken
 \bar{x} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

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

Don valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003)

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 20	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 21	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 24	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 25	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 26	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 27	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 29	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

ITEM 1	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 20	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 21	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 22	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 23	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 24	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 25	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 26	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 27	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 28	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 29	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido

ANEXO 6. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUEZ 1

Mg. Lugo Ostos Evila Isabel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión en los Servicios de Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es: Motivación Laboral Y la Gestión del Cuidado Enfermero y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento de recolección de datos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.



Azucena del R Rabanal Rubio
DNI: 80344070

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	A	MA

VARIABLE 01: ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	Motivación Intrínseca	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	
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	
	MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA														
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	Mi servicio cumple con las normas y estándares con respecto a la 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	

VARIABLE 02: GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	Área Asistencial	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	
1	Realiza el control de las constantes vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que se encuentran hospitalizados en el 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 los equipos biomédicos, del que dispone y debe 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 monitores, que son usados por los pacientes.				x				x				x	
10	Informa al paciente acerca de los procedimientos que se le va realizar.								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	
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	Cumple con el tratamiento médico indicado, de acuerdo a la hora asignada				x				x				x	
18	Participa de los procedimientos conjuntamente con el médico 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	
	Área Administrativa													
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	
22	Ordena y/o supervisa los registros de enfermería de la historia clínica de los pacientes, según normatividad indicada de la institución.				x				x				x	

23	Mantiene y/o supervisa la provisión (stock) de equipos y materiales de trabajo.				x				x				x
24	Asigna oportunamente las tareas del personal a su cargo.				x				x				x
25	Supervisa la tarea asignada al personal técnico y en formación.				x				x				x
26	Participa en la elaboración del Plan Operativo de su servicio				x				x				x
27	Supervisa que las necesidades del paciente sean satisfechas de acuerdo a las normas del servicio				x				x				x
28	Participa en la ejecución y/o evaluación del Plan Operativo para su servicio de acuerdo con la problemática				x				x				x
29	Mantiene acciones de coordinación de las actividades de salud con el equipo multidisciplinario y otros servicios				x				x				x

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Lugo Ostos Evila Isabel DNI: 40185368

Especialidad del validador: Emergencias y Desastres

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

10 de noviembre del 2023


Lic. Lugo Ostos E. Isabel
ENFERMERA ASISTENCIAL
CEP. 69106 RNE 19988


LUGO OSTOS ISABEL
Firma del Experto Informante.

ANEXO 7. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUEZ 2

Dr. Soto Ortega Alicia Verónica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión en los Servicios de Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es: Motivación Laboral Y la Gestión del Cuidado Enfermero y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento de recolección de datos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.



Azucena del R Rabanal Rubio
DNI: 80344070

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	A	MA

VARIABLE 01: ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems Motivación Intrínseca	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	
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	
	MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA														
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	Mi servicio cumple con las normas y estándares con respecto a la 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	

VARIABLE 02: GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	Área Asistencial	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	
1	Realiza el control de las constantes vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que se encuentran hospitalizados en el 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 los equipos biomédicos, del que dispone y debe 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 monitores, que son usados por los pacientes.				x				x				x	
10	Informa al paciente acerca de los procedimientos que se le va realizar.								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	
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	Cumple con el tratamiento médico indicado, de acuerdo a la hora asignada				x				x				x	
18	Participa de los procedimientos conjuntamente con el médico 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	
	Área Administrativa													
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	
22	Ordena y/o supervisa los registros de enfermería de la historia clínica de los pacientes, según normatividad indicada de la institución.				x				x				x	

23	Mantiene y/o supervisa la provisión (stock) de equipos y materiales de trabajo.				x				x				x
24	Asigna oportunamente las tareas del personal a su cargo.				x				x				x
25	Supervisa la tarea asignada al personal técnico y en formación.				x				x				x
26	Participa en la elaboración del Plan Operativo de su servicio				x				x				x
27	Supervisa que las necesidades del paciente sean satisfechas de acuerdo a las normas del servicio				x				x				x
28	Participa en la ejecución y/o evaluación del Plan Operativo para su servicio de acuerdo con la problemática				x				x				x
29	Mantiene acciones de coordinación de las actividades de salud con el equipo multidisciplinario y otros servicios				x				x				x

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Soto Ortega Alicia Verónica DNI: 41378664

Especialidad del validador: Dr. Ciencias 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

14 de noviembre del 2023



Lic. Esp. Alicia Verónica Ortega Soto
C.C.P. 44897 REC. 5148

Firma del Experto Informante.

ANEXO 8. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUEZ 3

Mg. Bahamonde Melendrez Sandra Liz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión en los Servicios de Salud de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título de mi proyecto de investigación es: Motivación Laboral Y la Gestión del Cuidado Enfermero y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento de recolección de datos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.

Azucena del R Rabanal Rubio
DNI: 80344070

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	A	MA

VARIABLE 01: ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	Motivación Intrínseca	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	
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 cumpro 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	
	MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA													
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	Mi servicio cumple con las normas y estándares con respecto a la 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	

VARIABLE 02: GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO

N°	DIMENSIONES / ítems Área Asistencial	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	MD	D	A	AD	
1	Realiza el control de las constantes vitales (Fc, Tº, PA, FR) a todos los usuarios que se encuentran hospitalizados en el 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 los equipos biomédicos, del que dispone y debe 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 monitores, que son usados por los pacientes.				x				x				x	
10	Informa al paciente acerca de los procedimientos que se le va realizar.								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	
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	Cumple con el tratamiento médico indicado, de acuerdo a la hora asignada				x				x				x	
18	Participa de los procedimientos conjuntamente con el médico 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	
	Área Administrativa													
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	
22	Ordena y/o supervisa los registros de enfermería de la historia clínica de los pacientes, según normatividad indicada de la institución.				x				x				x	

23	Mantiene y/o supervisa la provisión (stock) de equipos y materiales de trabajo.				x				x				x	
24	Asigna oportunamente las tareas del personal a su cargo.				x				x				x	
25	Supervisa la tarea asignada al personal técnico y en formación.				x				x				x	
26	Participa en la elaboración del Plan Operativo de su servicio				x				x				x	
27	Supervisa que las necesidades del paciente sean satisfechas de acuerdo a las normas del servicio				x				x				x	
28	Participa en la ejecución y/o evaluación del Plan Operativo para su servicio de acuerdo con la problemática				x				x				x	
29	Mantiene acciones de coordinación de las actividades de salud con el equipo multidisciplinario y otros servicios				x				x				x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Bahamonde Melendrez Sandra Liz DNI: 10690661

Especialidad del validador: Gestión en los Servicios de 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

10 de noviembre del 2023


 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

 LIC. BAHAMONDE MELENDRIZ SANDRA LIZ
 CEP. 42076
 ENFERMERA ASISTENCIAL

Firma del Experto Informante.

ANEXO 9. PRE-TEST

MOTIVACIÓN LABORAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23
Sujeto 1	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3
Sujeto 2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
Sujeto 3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4
Sujeto 4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	5	5
Sujeto 5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
Sujeto 6	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3
Sujeto 7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
Sujeto 8	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	2	4	3	5	5	5
Sujeto 9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
Sujeto 10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	3	3	5	3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.762	23

GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29
Sujeto 1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
Sujeto 3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Sujeto 4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
Sujeto 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 10	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.919	29

Sujeto 40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	47
Sujeto 41	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	21	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	14	35	
Sujeto 42	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	42	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	24	66		
Sujeto 43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	95	
Sujeto 44	4	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	32	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	18	50		
Sujeto 45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	71		
Sujeto 46	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	50	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	81		
Sujeto 47	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	69		
Sujeto 48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	34	91		
Sujeto 49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	49	4	2	3	2	2	4	3	4	4	2	26	75		
Sujeto 50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	71		
Sujeto 51	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	60	3	5	5	3	4	3	5	4	3	35	95				
Sujeto 52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	45	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	27	72			
Sujeto 53	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	60	3	4	5	3	5	4	4	5	3	36	96				
Sujeto 54	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	57	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	84				
Sujeto 55	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	54	3	4	4	4	3	4	3	5	3	33	87				
Sujeto 56	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40	110				
Sujeto 57	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32	87				
Sujeto 58	3	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	31	1	3	1	1	1	3	1	1	1	13	44				
Sujeto 59	4	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	47			
Sujeto 60	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	62	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	93				
Sujeto 61	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	32	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	57				
Sujeto 62	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	69	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	111				
Sujeto 63	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42	3	2	3	2	3	3	3	3	3	25	67				
Sujeto 64	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	36	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22	58				
Sujeto 65	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	37	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	20	57			
Sujeto 66	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	52			
Sujeto 67	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	50	4	3	4	4	4	3	4	3	3	32	82				
Sujeto 68	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41	106				
Sujeto 69	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	64				
Sujeto 70	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	92				
Sujeto 71	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	42	2	3	2	3	2	3	3	3	2	23	65				
Sujeto 72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	96				
Sujeto 73	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	29	2	2	2	2	1	1	2	2	1	15	44				
Sujeto 74	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	27				
Sujeto 75	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	70				
Sujeto 76	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	34	1	2	2	3	1	3	1	3	2	18	52					
Sujeto 77	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	4	3	55	5	4	4	5	5	3	4	3	4	37	92				
Sujeto 78	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	94				
Sujeto 79	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	39	3	2	1	2	3	2	3	3	3	22	61				
Sujeto 80	4	5	5	3	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	3	54	3	3	3	4	2	3	4	3	4	29	83				

Sujeto 40	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	60
Sujeto 41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	87
Sujeto 42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	71	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	30	101
Sujeto 43	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	50	2	3	2	4	3	3	3	2	3	25	75	
Sujeto 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	109	
Sujeto 45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	44	3	2	3	2	2	3	2	2	2	21	65	
Sujeto 46	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	91	
Sujeto 47	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	70	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30	100	
Sujeto 48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	75	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	108	
Sujeto 49	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	70	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	99	
Sujeto 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	87	
Sujeto 51	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	105	
Sujeto 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	27	87
Sujeto 53	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	73	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	105	
Sujeto 54	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	69	3	3	3	3	3	3	2	2	25	94		
Sujeto 55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	86	
Sujeto 56	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	91	
Sujeto 57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103	
Sujeto 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	104	
Sujeto 59	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	93		
Sujeto 60	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	79		
Sujeto 61	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	85	
Sujeto 62	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	66	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31	97	
Sujeto 63	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	80		
Sujeto 64	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	4	4	4	4	36	116	
Sujeto 65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	67	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	98	
Sujeto 66	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	46	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	71	
Sujeto 67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	113	
Sujeto 68	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	62	
Sujeto 69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	73	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31	104	
Sujeto 70	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	87		
Sujeto 71	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	83		
Sujeto 72	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43	3	2	2	3	3	4	2	2	2	23	66	
Sujeto 73	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	85		
Sujeto 74	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	53	2	3	2	2	3	2	2	3	2	21	74	
Sujeto 75	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	59	
Sujeto 76	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	4	4	4	4	36	116		
Sujeto 77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	88		
Sujeto 78	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	72	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	101	
Sujeto 79	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	69	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	99	
Sujeto 80	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	88	