



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Perfil de enfermería para la motivación del personal que labora en
UCI de un hospital Chiclayo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ballena Ubillus, Evelyn (orcid.org/0009-0007-5440-187X)

ASESORES:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

Dr. Mejía Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición Salud Alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "PERFIL DE ENFERMERIA PARA LA MOTIVACION DEL PERSONAL QUE LABORA EN UCI DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024", cuyo autor es BALLENA UBILLUS EVELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, 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.

CHICLAYO, 09 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILMA MONTEAGUDO ZAMORA CARNET EXT.: 001725395 ORCID: 0000-0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por MMONTEAGUDOZA el 07-08-2024 18:50:16

Código documento Trilce: TRI - 0807660



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BALLENA UBILLUS EVELYN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PERFIL DE ENFERMERIA PARA LA MOTIVACION DEL PERSONAL QUE LABORA EN UCI DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024", 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
EVELYN BALLENA UBILLUS DNI: 45533115 ORCID: 0009-0007-5440-187X	Firmado electrónicamente por: BBALLENAUB el 09-07- 2024 23:58:16

Código documento Trilce: TRI - 0807661

Dedicatoria

Gracias a DIOS por darme la oportunidad de ayudarme a pesar de las dificultades que tuve que pasar con sus operaciones de mi madre, pero eso me impulso a salir adelante y ser de ejemplo para mis sobrinas.

Autora

Agradecimiento

Dichosa de haber podido tener a la Dra. Monteagudo Zamora, Vilma con valores, ética, admirable tener un tiempo dedicado a cada futuro magister y siempre con una buena empatía, por su invaluable asesoría y orientación de mi tesis.

Las autoras

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos	vi
Índices de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	35

Índices de tablas

Tabla 1 Rasgos sociodemográficos.....	17
Tabla 2 Perfil profesional.....	17
Tabla 3 Condiciones laborales.	19
Tabla 4 Frecuencia de las variables motivación y sus dimensiones	20
Tabla 5 Relación entre el perfil profesional y la motivacion del equipo	21
Tabla 6 Prueba de Kolmogórov- Smirnov	66
Tabla 7 Relacion entre las características sociodemográficas y la motivación.....	66
Tabla 8 Relacion entre el perfil profesional y la motivacion del equipo	67
Tabla 9 Relación entre las condicioneses trabajadores y la motivación de los trabajadores.....	68
Tabla 10 Relacion entre el perfil de enfermería y la motivación del equipo	70

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como el objetivo diseñar un perfil enfermería que hable de la motivación intrínseca del equipo de la UCI en un hospital de Chiclayo en el año 2024. La metodología empleada es de tipo básica, con un diseño no experimental, con un corte transversal, descriptivo propositivo, transversal y de alcance correlacional. La muestra fue de 45 profesionales, se utilizó una técnica de encuesta. En cuanto a los hallazgos, es evidente que el 53% de los encuestados tenía entre 25 y 30 años. Además, el 93% de los profesionales eran mujeres. En términos de estado civil, el 80% de los encuestados estaba casado, el 18% soltero y el 2% divorciado. Finalmente, se determinó que no existe entre el perfil de enfermería y la motivación del equipo. Esto se debió a la ausencia de una asociación entre la variable de estudio, la motivación del equipo, y las dimensiones del equipo de enfermería, incluyendo los rasgos sociodemográficos, perfil personal de salud y condiciones laborales, en la UCI de un hospital Chiclayo, 2024. A su vez, este estudio se alinea con el ODS 3: Salud y bienestar, al centrarse en la motivación y el bienestar del personal de salud.

Palabras clave: Perfil de enfermería, motivación, trabajo.

Abstract

The present research work aims to design a nursing profile that speaks of the intrinsic motivation of the ICU team in a hospital in Chiclayo in the year 2024. The methodology used is basic, with a non-experimental design, with a cross-sectional, descriptive, propositional, transversal and correlational scope. The sample was 45 professionals, a survey technique was used. Regarding the findings, it is evident that 53% of the respondents were between 25 and 30 years old. In addition, 93% of the professionals were women. In terms of marital status, 80% of the respondents were married, 18% single and 2% divorced. Finally, it was determined that there is no relationship between the nursing profile and the motivation of the team. This was due to the absence of an association between the study variable, team motivation, and the dimensions of the nursing team, including sociodemographic traits, personal health profile and working conditions, in the ICU of a Chiclayo hospital, 2024. In turn, this study is aligned with SDG 3: Health and well-being, by focusing on the motivation and well-being of health personnel

Keywords: Nursing profile, motivation, work.

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos (UCI) enfrentan una variedad de riesgos psicosociales a nivel mundial, según Moreno et al. (2024). Estos riesgos llevan a un aumento del cansancio emocional entre los trabajadores de la salud, lo que a su vez impacta su desempeño, productividad, ausencia del empleo y compromiso con la organización. Según Ismail et al. (2021) una preocupación es la ausencia de medidas regulatorias para contrarrestar este esfuerzo emocional en el lugar de empleo, lo que podría causar que los empleados abandonen sus empleos. El 40% de las enfermeras presentaban signos notables de desestimulo durante la pandemia de COVID-19, según San Martín- Rodríguez et al. (2022) Las demandas emocionales son más difíciles que los obstáculos, por lo tanto, las enfermeras necesitan técnicas efectivas para ayudar a sus pacientes a regular sus emociones.

La enfermería en UCI se erige como uno de los roles más fundamentales y desafiantes dentro del ámbito de la salud. Los profesionales que ejercen en este entorno crítico se enfrentan a situaciones de alta complejidad y emocionalmente exigentes que requieren no solo un sólido conocimiento técnico, sino también habilidades interpersonales. El perfil del enfermero en la UCI trasciende la simple formación académica y las competencias clínicas; incluye la capacidad de gestionar el estrés, comunicarse de manera efectiva con otros miembros del equipo y actuar con rapidez y precisión en condiciones de alta presión. La motivación del personal de enfermería es un aspecto esencial que impacta de manera significativa no solo en su propio bienestar, sino también en la calidad de la atención que reciben los pacientes en estado crítico.

En cambio, los factores relacionados con el ambiente de trabajo tienen un impacto en la seguridad y la efectividad de las atenciones de la UCI, según estudios recientes. Instituciones Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE, 2022) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) han destacado la importancia de crear un ambiente de trabajo que priorice la seguridad y el bienestar del equipo. La significancia de un ambiente positivo se manifiesta no solo en su estrecha relación con la satisfacción en el trabajo, la minimización del ausentismo y la fidelización del equipo, sino también en cómo influye en la motivación, un factor esencial para la calidad del servicio que prestan las enfermeras en los establecimientos de salud.

Además, según un estudio de Morton et al. (2020) un 82% de las enfermeras registradas que trabajan en las UCI de Cabo Oriental se muestran altamente motivadas por factores como el apoyo continuo y la retroalimentación de sus superiores, manifestados en salarios justos, políticas de licencias equitativas y el reconocimiento de su labor profesional.

Asimismo, como señalan Cassiani et al. (2020) América Latina aún enfrenta el problema de una posible escasez de enfermeras cualificadas para la UCI. A menudo las enfermeras tienen la formación y experiencia necesarias, pero a menudo les falta el impulso para darlo todo en el empleo debido a las excesivas cargas de empleo y la falta de incentivos, según Rezaee et al. (2020). Otro problema, según Balseiro-Almario et al. (2022) es la relación médico-enfermera. Cuando los médicos no se preocupan por lo que las enfermeras tienen que decir, hace que las enfermeras estén menos motivadas para trabajar en el campo, lo que a su vez perjudica las posibilidades de recuperación de los pacientes, especialmente en entornos donde los atendidos con enfermedades que pueden ocasionar la muerte necesitan un seguimiento cercano.

A nivel nacional, Bustamante et al. (2023) destacaron cómo las condiciones de empleo de las enfermeras se ven afectadas por no encontrarse equipo y recursos. La falta de entusiasmo de los trabajadores de la salud es, en gran parte, causada por las instalaciones deficientes en las que trabajan. Esto es respaldado por la investigación realizada por Isuiza et al. (2023) que encontró que el 61% del equipo de enfermería muestra una motivación moderada y el 56% informa satisfacción del trabajo. Los autores identifican la falta de comunicación entre el líder y el equipo como un problema, así como la ausencia de reconocimiento por un buen desempeño. Además de eso, las dolencias físicas han resultado de largas horas y altos niveles de estrés en el empleo.

Quintana et al. (2020) señalan que una forma de motivar a sus empleados y reducir el absentismo es ofreciendo formación en el puesto de empleo. En consecuencia, las instalaciones de salud y las universidades deben trabajar juntas para desarrollar iniciativas de mejora que se implementarán a lo largo de la formación y en la práctica.

Salazar (2021) afirma que para evitar que las instituciones médicas tengan enfermeras con bajo rendimiento, es vital proporcionarles apoyo emocional y psicológico. Los empleados están más invertidos en su empleo y más felices en sus empleos cuando tienen un mejor ambiente de empleo. Para ayudar al perfil enfermería a hacer frente a las demandas emocionales más básicas de trabajar en una UCI, es relevante que se evalúe las necesidades emocionales de este entorno.

Largas horas, mala gestión, horas extraordinarias, falta de incentivos para los empleados y esfuerzos no reconocidos contribuyen a la baja motivación del perfil enfermería en el hospital de Chiclayo, según las observaciones del investigador. Debido a esto, el perfil de la enfermera ha estado en declive, y están descontentas y mal pagadas como resultado de su creencia de que su experiencia no es apreciada. Esta situación requiere un examen de las motivaciones y perfiles de enfermería de los empleados objeto de estudio.

Tomando lo mencionado en consideración, surge la siguiente cuestión: ¿Cómo podemos motivar al equipo que trabaja en la UCI de un hospital en Chiclayo en 2024?

Para llenar el vacío en nuestra comprensión de los perfiles de las enfermeras y las motivaciones intrínsecas que impulsan su empleo, este estudio contribuye a la literatura teórica planteando hipótesis y hechos científicos respaldados por investigaciones previas y teorías establecidas. En la práctica, esto significa prestar mucha atención a cómo se comportan las variables y luego averiguar qué tan fuertemente están relacionadas.

El objetivo es obtener resultados y conclusiones consistentes que reflejen la realidad, lo cual será útil a fin de optimizar el proceso de decisión del establecimiento de salud en Chiclayo. Esto ayudará a las autoridades responsables a tomar las mejores decisiones y reducir los impactos negativos, lo cual es bueno para el perfil de enfermería. Desde la perspectiva metodológica, este estudio establecerá el estándar para futuras investigaciones utilizando estas variables, y los instrumentos que se desarrollaron serán útiles para investigaciones en varios contextos. El perfil de enfermería de instituciones públicas y privadas podrá acceder a estos instrumentos.

Ahondando en los objetivos y metas debe descartarse que el propósito fundamental de este estudio es desarrollar un perfil específico para el personal de enfermería que se enfoque en examinar y mejorar la motivación intrínseca de los

miembros del equipo que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de un hospital ubicado en Chiclayo, en el transcurso del año 2024. En el marco de esta situación, se pretende hacer una contribución significativa al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3, que se enfoca en la salud y el bienestar de la población. Este objetivo tiene como finalidad asegurar que cada individuo pueda disfrutar de una vida sana y, además, fomentar el bienestar de todas las personas sin distinción de edad, abarcando así a todos los grupos etarios en nuestra sociedad.

La investigación se centra en la sustancialidad que tiene la salud mental y emocional del personal que se dedica a la enfermería. Esto se debe a que contar con un equipo de profesionales motivados y que reciban un adecuado apoyo es absolutamente esencial para ofrecer una atención de alta calidad a los pacientes que se encuentran en condiciones críticas de salud. El objetivo particular de este Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) es promover una mejora significativa en la salud y el bienestar de los profesionales que trabajan en el sector de la salud. Esto implica la implementación de estrategias que favorezcan la creación de espacios laborales que minimicen los niveles de estrés y la fatiga emocional, considerando que estos factores tienen un impacto directo y negativo en la calidad del cuidado que los pacientes reciben.

En este orden, al examinar detenidamente tanto las condiciones laborales que enfrenta el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) como la motivación que impulsa su desempeño, esta investigación se encuentra en sintonía con el objetivo global de incrementar la cantidad de profesionales de la salud debidamente cualificados. Por tal asunto en cuestión, se busca garantizar que todos los integrantes del equipo de salud cuenten con el apoyo emocional y psicológico necesario para enfrentar los desafíos inherentes a su profesión. Esta situación no solo proporcionará ventajas significativas a los profesionales de la salud, sino que también tendrá un impacto favorable en la calidad de atención que reciben los pacientes, lo que, en última instancia, contribuirá de manera importante a la creación de un sistema de salud que sea más sólido y eficiente en su funcionamiento.

Desde la perspectiva teórica, el estudio se fundamenta en un sólido marco teórico que aborda entre el perfil de enfermería y la motivación intrínseca- extrínseca. Al explorar esta relación, se enriquece la literatura existente sobre cómo factores como la formación académica, la experiencia laboral y las condiciones de trabajo

impactan en la motivación y, por ende, en la calidad del cuidado de los pacientes en la UCI. Esta base teórica es crucial para comprender las dinámicas internas de los equipos de salud y para diseñar estrategias que fortalezcan la motivación del profesional de salud, y la vez construir la mejora de los resultados en atención sanitaria.

Desde la perspectiva práctica, el estudio ofrece una guía valiosa para los gestores de servicios de salud en la implementación de políticas que aumenten la motivación del personal de enfermería. Al identificar los factores que influyen directamente en la motivación del equipo, se pueden diseñar intervenciones específicas, como programas de formación continua, incentivos económicos y mejoras en las condiciones laborales, que no solo mejores el ambiente de trabajo, sino que también la calidad la atención que brindan a los pacientes.

Esto es especialmente relevante en contextos de alta presión como las unidades de cuidados intensivos, donde la motivación del personal es clave para el éxito de las intervenciones clínicas. Desde la perspectiva social, el estudio tiene impacto significativo a mejorar las condiciones laborales en grupos profesionales más esenciales en la atención sanitaria: las enfermeras de la UCI y técnicos de enfermería. Al abordar los desafíos que enfrentan en su entorno laboral y proponer soluciones basadas en la evidencia, se promueve un ambiente de trabajo más saludable y equitativo. Esto, a su vez, repercute positivamente en la sociedad al garantizar que los pacientes reciban un cuidado de calidad, que esté respaldado por un personal motivado y bien preparado, lo que es fundamental para la salud pública y el bienestar general.

Diseñar un perfil de enfermería que hable de la motivación intrínseca del equipo de la UCI en un hospital de Chiclayo en el año 2024 es el objetivo general. Los objetivos son los siguientes: a) examinar los rasgos sociodemográficos y la motivación del equipo de la UCI en un hospital de Chiclayo en 2024 se relacionan entre sí; b) Establecer la relacionan entre el perfil profesional y la motivación; y c) Establecer un perfil para la motivación del personal que labora en UCI de un hospital de Chiclayo en 2024. d). validar, por juicio de expertos el perfil de enfermería para la motivación del personal que labora en UCI de un hospital de Chiclayo 2024.

Nuestra hipótesis de empleo es que el perfil de enfermería tiene un efecto en la motivación del equipo de la UCI en un hospital en Chiclayo, 2024. Las hipótesis específicas son las siguientes: los rasgos sociodemográficos del equipo tienen un efecto en su motivación, que el perfil profesional del equipo tiene un efecto en su motivación, y que las condiciones de empleo del equipo tienen un efecto en su motivación.

Investigaciones de todo el mundo han mostrado que las enfermeras de la UCI tienen un perfil y conjunto de condiciones de empleo determinados Achury et al., (2021). Con una encuesta virtual que sirvió como herramienta de evaluación y un tamaño de muestra de 1,427 enfermeras, esta investigación utilizó un diseño descriptivo multicéntrico, transversal. Según los resultados, solamente el 33.6% de los profesionales poseían una especialización en cuidados intensivos, mientras que el 78.5% participaba en la administración de cuidados y el 68.5% en la comunicación. La investigación destacó la relevancia de que se fomente el desarrollo de la colaboración y el intercambio de data entre el equipo de salud para elevar el perfil profesional de la enfermera.

Sánchez Ramos (Sánchez Ramos, 2023) llevó a cabo un estudio con el objetivo de interpretar el perfil del personal de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos cardiológicos [UCIC]. Utilizando una metodología basada en un análisis bibliográfico, longitudinal, descriptivo, observacional y retrospectivo, el estudio se fundamentó en una revisión exhaustiva de artículos académicos y tesis seleccionadas de plataformas como Google Académico, Scielo y Elsevier. Los resultados destacaron que el personal de enfermería en la UCIC requería competencias específicas en cardiología y cuidados críticos, incluyendo habilidades como el juicio clínico y la experiencia clínica. La investigación recomendó la rotación del personal para adquirir y mantener actualizadas sus competencias, con el fin de garantizar una atención adecuada.

Los niveles de satisfacción de las enfermeras de UCI y la conexión entre las variables de higiene y motivación de Herzberg fueron los temas de un estudio realizado en Malasia por Wan et al. (2021). Utilizando un cuestionario como herramienta de evaluación, la investigación utilizó un enfoque cuantitativo y encuestó a 218 enfermeras que trabajaban en la UCI. Los hallazgos demostraron una fuerte conexión lineal positiva entre la motivación y los parámetros higiénicos, como lo

muestra la correlación de Pearson ($r=0.798$) y el valor de $p < 0.001$. Se encontró una conexión positiva de significancia entre las dos variables, y el estudio encontró que las características higiénicas aumentaban en conjunto con los niveles de motivación.

Presentado por Abd et al. (2021) en Egipto; con el objetivo de inspirar a las enfermeras y disminuir la incidencia del absentismo en las UCI. En este estudio correlacional descriptivo, 159 enfermeras registradas sirvieron como muestra, y se evaluaron las características ocupacionales utilizando subescalas WDJ. Los datos revelan que el absentismo más alto ocurrió en las UCI (15.73%), y también revelan una relación de significancia entre la autonomía, la retroalimentación y la motivación. Para disminuir el absentismo, se debería dar a las enfermeras oportunidades para avanzar en sus carreras, ya que los resultados revelaron que el perfil de enfermería de la UCI tenía un alto nivel de motivación intrínseco para realizar sus empleos.

Los investigadores Kose et al. (2022), en Estambul, se propusieron investigar cómo les fue a las enfermeras de la UCI después de recibir palabras inspiradoras. Fue un ensayo multicéntrico, abierto y aleatorizado. Se obtuvieron datos de 87 enfermeras de la UCI mediante el uso de un formulario de información del equipo y la escala de satisfacción vital, no se detectaron diferencias significativas en la dirección de la vida, la desesperanza o la felicidad vital ($p > 0.05$). Sin embargo, tras recibir mensajes, las puntuaciones para satisfacción vital y orientación vital aumentaron significativamente ($p < 0,05$). Se encontró que las palabras motivadoras que recibieron las enfermeras habían aumentado su optimismo y felicidad.

La motivación y la felicidad del equipo de salud que trabaja en UCI fueron los focos de la investigación realizada por Venegas et al. (2022) en Ecuador. Utilizando un diseño transversal y una metodología descriptiva cuantitativa, este estudio encuestó a 200 enfermeras registradas utilizando el "Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham" como su herramienta de recolección de datos. En promedio, las enfermeras informaron un 61% de motivación y un 56% de satisfacción del trabajo, según los hallazgos del estudio. Los hallazgos de la investigación subrayan la relevancia de la motivación intrínseca para los colaboradores de salud que participan en tareas de trabajo rutinarias.

Montes et al. (2019) llevaron a cabo una investigación en el contexto nacional en Ayacucho con la esperanza de aprender más sobre la conexión entre los niveles

de motivación de las enfermeras y su felicidad en el empleo. El enfoque del estudio fue en las correlaciones y fue cuantitativo y no experimental. La muestra contó con cincuenta enfermeras. Para evaluar la motivación utilizando el modelo de Hackman y Oldham de 1974 y la satisfacción laboral utilizando datos de escala SL- SPC. Se encontró que las correlaciones entre las variables eran de moderada a fuerte positiva, con $r = 0.488$, $p = 0.000$. La satisfacción del trabajo y la motivación intrínseca tienen una relación moderada, según las enfermeras del estudio.

Para examinar cómo la fatiga afecta el deseo de trabajar de los trabajadores, Díaz (2021) llevó a cabo una investigación en Lima. La metodología cuantitativa y el diseño no experimental de este estudio fueron sus características distintivas. Se utilizaron el Cuestionario de Motivación de trabajo de Aranda de 2017 y la Escala de Fatiga y Satisfacción (ProQOL: Escala de Calidad de Vida Profesional) para evaluar a 83 miembros del equipo de la UCI. Según los resultados, el 61.4% de las personas que participaron estaban muy motivadas para hacer su mejor esfuerzo en el empleo. El análisis de Spearman mostró una relación significativa ($r = -0.248$, $p = .024$) entre la motivación laboral y la fatiga de los participantes, demostrando una conexión estadística.

Mediante un método cuantitativo y un diseño no experimental, Padin (2022) se investigó la relación entre el desempeño laboral de 31 enfermeras de UCI en Cuzco y su motivación. La encuesta reveló que el 55% de las enfermeras estaban muy motivadas. Además, se detectó una correlación moderada de la correlación entre motivación y rendimiento es de 0.602 según el coeficiente Rho de Spearman.

Utilizando un método cuantitativo correlacional, Saavedra et al. (2022) se propusieron determinar, en una investigación con sede en Lima, si había una correlación entre la motivación intrínseca de los trabajadores de la salud y los niveles de satisfacción de los pacientes. Utilizando tanto la encuesta SERVQUAL como una encuesta de motivación basada en Herzberg, 122 pacientes conformaron la muestra. Se encontró una correlación significativa entre la motivación del equipo y la satisfacción del paciente, con una razón de momios (OR) de 4.22 (IC 95% 1.44-12.33), y el 98% del equipo elogió la motivación que proviene de tener un empleo interesante.

Carhuapoma (2024) investigó el impacto del entusiasmo de las enfermeras por su empleo en su eficacia y eficiencia en el empleo en Chiclayo. Se administraron cuestionarios a 70 enfermeras como parte de un estudio cuantitativo correlacional no experimental. Los hallazgos evidenciaron que el 55.7% de la inspiración de las personas provenía de fuentes internas, mientras que el 57.1% provenía de fuentes externas. Un valor Rho de Spearman 0.689 indica una correlación bastante mejorada entre las variables, lo que sugiere un vínculo significativo entre la motivación y el desempeño.

Florence Nightingales es ampliamente reconocida como una pionera en el aspecto de lo que es investigación en enfermería. Su investigación forma parte de la base teórica del PE. Es de agregar que la autora, durante la guerra de Crimea, en el siglo XX, fue quien abogó por las enfermeras cualificadas para que sirvan como proveedoras de atención médica. También ayudó a fundar escuelas, cuyo único propósito era educar a futuras enfermeras, a fin de que se brinden atenciones de calidad alta, y enfatizó la necesidad de mantener registros meticulosos de todos los tratamientos para que las enfermeras pudieran entender mejor y explicar su empleo.

Además, su libro "Notas sobre Hospitales" incluía sugerencias para mejorar la limpieza y sanidad de los hospitales, lo que ayudó a reducir la tasa de mortalidad hospitalaria. También proporcionó dirección para la mejora del centro de salud y delineó los rasgos de autoridad exclusiva que se requerían que el equipo del período de prueba siguiera, por lo tanto, enfatizando la necesidad de apoyar al perfil de enfermería con empatía y responsabilidad. (Naranjo-Hernández, 2020).

Dorothea Orem, destaca la importancia de promover iniciativas para la salud y prevenir enfermedades según la teoría de las necesidades esenciales. Este planteamiento es útil porque incita a los empleados del centro médico. a participar activamente en la atención al paciente ayudando a los profesionales de la salud a identificar y satisfacer cada una de las necesidades básicas de cuidado del paciente. Además, según Orem, los pacientes pueden beneficiarse del autocuidado siempre que apliquen el conocimiento que obtienen del equipo o de la educación a su recuperación (Solarte et al., 2024).

Virginia Henderson, respecto a la teoría de cuidado humano, plantea que las enfermeras deberían establecer una relación con sus pacientes al conocerlos a nivel

equipo y trabajar con ellos para abordar sus necesidades físicas, mentales y espirituales. Esto, a su vez, debería llevar a mejores resultados respecto a la salud y que la vida de los atendidos mejoren, así como respeto por las creencias y prácticas espirituales de los pacientes y líneas abiertas de comunicación entre las enfermeras y sus pacientes (Vera et al., 2022).

La jerarquía de las necesidades de Maslow explica que los seres humanos aspiran a satisfacer cinco necesidades primarias: fisiológicas, seguridad física; sociales; autoestima; y desarrollo personal. Las necesidades fisiológicas se relacionan con obtener un salario para realizar las tareas diarias, mientras que la seguridad física se refiere a las condiciones de trabajo en el ambiente laboral. Las necesidades sociales se centran en la interacción entre compañeros de trabajo, mientras que las necesidades de estima se centran en los logros, las recompensas y el reconocimiento, así como en la necesidad de desarrollo personal. En resumen, Maslow expone que cada individuo experimenta sentimientos de desarrollo en su vida laboral (González, 2024).

En el contexto laboral, las necesidades fisiológicas se refieren a la necesidad de un salario digno y un lugar de trabajo estable que permitan cubrir los requerimientos básicos de vida, como alimentación y vivienda. Una vez que estas necesidades están cubiertas, los empleados buscan satisfacer sus necesidades de seguridad, que incluyen tanto la seguridad física en el entorno laboral como la estabilidad económica a largo plazo. Esto puede manifestarse en la búsqueda de un empleo seguro y beneficios como seguros de salud y planes de pensiones (Neher, 2020).

Las necesidades sociales se centran en la pertenencia y el establecimiento de relaciones positivas en el lugar de trabajo. Esto incluye sentirse parte de un equipo, tener buenas relaciones con colegas y un sentido de comunidad en el trabajo. Las necesidades de estima, por otro lado, están relacionadas con el reconocimiento y el respeto tanto de uno mismo como de los demás. En el entorno laboral, esto se refleja en el reconocimiento por logros, promociones y responsabilidades adición (Gawel, 2021).

Finalmente, la autorrealización es la necesidad de desarrollar el potencial máximo y encontrar un propósito en el trabajo. Esto implica la búsqueda de desafíos,

oportunidades de crecimiento personal y profesional, y la realización de metas personales que están alineadas con el trabajo (Burton, 2022). Estudios recientes han respaldado la relevancia continua de la teoría de Maslow en la gestión empresarial moderna, afirmando que la satisfacción de estas necesidades en el lugar de trabajo es fundamental para motivar a los empleados y mejorar su rendimiento (Gawel, 2021).

Para las necesidades de seguridad física, se trata de tener un lugar de empleo seguro. Para las necesidades sociales, se trata de como interactúan las personas entre si en el empleo y como se sienten sobre el grupo en su conjunto. Para las necesidades de estima, se trata de recibir elogios e incentivos por tus esfuerzos (González, 2024).

Además, tenemos en cuenta la teoría de los dos factores de Herzberg, que refiere que hay diferencias claras entre los elementos que hacen feliz a la gente y aquellos que la hacen infeliz. Esta teoría, a su vez, influye en cómo se comportan los empleados dentro de una organización. La teoría de Herzberg se basa en dos factores principales: higiene y motivación. La higiene, según su explicación, está asociada con el equipo en el lugar de empleo e incluye las actuaciones de trabajo de los empleados. Además, este autor vincula la higiene a factores importantes como el salario, las condiciones de labores, políticas y directivas de la compañía. En cuanto a los factores motivacionales, están creados por las tareas que realiza el trabajador, por lo tanto, estos elementos están dentro del ámbito de control humano.

Además, se centra en los aspectos de responsabilidad, reconocimiento profesional y crecimiento profesional (Guzmán et al., 2021). En su teoría, McGregor afirma que la motivación de las personas está en gran medida determinada por sus equipos. Esto sugiere que las organizaciones humanas deberían esforzarse por ser eficaces. La teoría de McGregor está relacionada con la teoría X, que afirma que los empleados en un centro de empleo a menudo evitan sus responsabilidades asignadas.

En respuesta, McGregor sugiere un enfoque motivacional basado en el castigo, completo con presión y un conjunto de controles, para garantizar que los empleados completen sus tareas. Además, afirma que la compensación monetaria es el incentivo que tendrá un empleado si realmente cumple con todas las características. Además, está conectado con la teoría Y, que se basa en la capacidad

y responsabilidad de los miembros del equipo para completar creativa y optimistamente las tareas asignadas (Delgado, 2022). Según Hoogendoorn et al. (2021) el perfil de enfermería es una colección de evaluaciones que las enfermeras realizan en la comunidad y en el aula para mejorar el cuidado de los pacientes con ciertas enfermedades. Según Achury et al. (2022) un conjunto de habilidades que definen, califica y capacitan a la enfermera para llevar a cabo sus funciones.

Según Cañabate et al. (2021) las personas están motivadas para tomar decisiones, actuar en función de esas decisiones y repetir actividades en función de sus experiencias y los resultados. La motivación de trabajo se define, según Moreno-Jiménez et al. (2024), como la inversión emocional de un individuo en y la comprensión de su empleo y sus diversos aspectos. También se define como la suma de las aspiraciones de las personas para el futuro y el peso que otorgan a varios resultados que pueden resultar de sus acciones (Cassiani et al., 2020). El término "motivación intrínseca" fue utilizado por Fishbach et al. (2022) para describir la unidad interna que experimentan las personas cuando son capaces de llevar a cabo una actividad o tarea que encuentran equipamente gratificante.

Según Morris et al. (2022) "motivación extrínseca" es "el impulso para alcanzar tareas con deseos equipo es;" típicamente se manifiesta cuando las personas están motivadas para hacer cosas por la promesa de recompensas materiales, como dinero u otros objetos de interés equipo. Según Ribeiro et al. (2021) el desarrollo profesional es un proceso continuo que ayuda a las personas a crecer como profesionales. Su objetivo es mejorar el conocimiento en el lugar de empleo fomentando el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos. Su objetivo es mejorar el conocimiento en el lugar de empleo fomentando el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos. La motivación intrínseca es el impulso que motiva a las personas a participar en actividades por placer o disfrute, sin depender de recompensas externas.

El logro de la autonomía y el autocontrol es crucial, ya que quienes están intrínsecamente motivados son más productivos, lo que conduce a una mayor participación en el aprendizaje y el rendimiento. Huallpa (2023) sostiene que la motivación intrínseca juega un papel crucial en el contexto educativo y profesional, al facilitar la persistencia y el compromiso con las tareas, lo que resulta en un mayor desarrollo personal y profesional.

II.METODOLOGÍA

EL tipo de esta investigación es básico. Como lo define Polanía et al. (2020) basado en teorías científicas sólidas y enfocado en la generalización de resultados a través de la contrastación de hipótesis y la deducción de fenómenos en contextos específicos. Además, se utilizará enfoque cuantitativo, descrita por Arias et al. (2021) que implica la medición de variables con herramientas apropiadas y la aplicación de métodos estadísticos para obtener resultados tanto descriptivos como inferenciales.

El estudio será diseño no experimental, caracterizado por Arias et al. (2021) como una investigación donde no se manipulan las variables, sino que se observan y describen en su estado natural sin intervenciones intencionadas por parte de los investigadores. Estudio de tipo descriptivo, transversal y propositivo, es descriptivo porque se basó en describir, conocer y analizar las situaciones y actitudes a través de la descripción exacta de las actividades, objetivos, procesos y personas, que predominaron en el personal de salud que elaboran en el área UCI. Es transversal debido a que se realizó en un determinado tiempo y espacio y propositiva ya que se elaboró una propuesta factible para la solución del problema planteado.

La estructura del diseño se muestra:

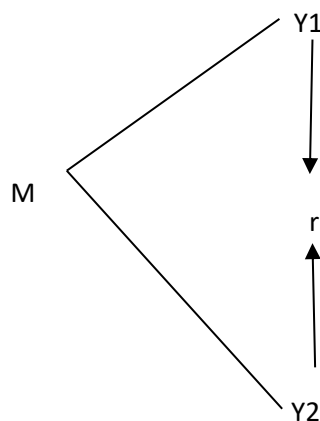
Donde:

M: muestra;

Y1: Variable: perfil enfermería

Y2: Variable: estímulo del equipo

R: Hace referencia a la relación.



Con el respecto a la identificación de las variables se tendrá:

Variable 2. Perfil del enfermero.

Definición conceptual: Es un conjunto de competencias y habilidades específicas que debe poseer un miembro del equipo de enfermería para llevar a cabo las tareas asignadas en un centro sanitario (Achury et al., 2021).

Definición operacional: La composición del perfil de enfermería incluye rasgos sociodemográficos, perfil profesional y las condiciones de trabajo. Indicadores: Edad, género, estado civil, experiencia laboral.

Escala: Ordinal

Variable 1. Motivación.

Definición conceptual: La eficacia de las acciones del equipo de enfermería en el ambiente de empleo está determinada por la competencia de habilidades, valores y actitudes, (Gil et al., 2022).

Definición operacional: La configuración del perfil de enfermería destinado a motivar al equipo que trabaja en la UCI se estructura en torno a las dimensiones es intrínseca, extrínseca y de desarrollo profesional. Se evaluó utilizando un cuestionario de 21 ítems basado en una escala de Likert. Indicadores: Satisfacción en el trabajo, habilidades profesionales, avance en la carrera, remuneración, prestaciones, reconocimiento laboral, desarrollo de competencias, progreso profesional, involucramiento en investigaciones.

Escala: Ordinal

El término población se utiliza para describir un conjunto de entidades relacionadas, ya sea que el número de dichas entidades sea finito o no (Arias y Covinos, 2021). El estudio se basa en datos recopilados de 45 enfermeras que trabajan en UCI. Esta muestra es representativa de la población que se estudia, según lo indicado por Arias (2012). En el Hospital de Chiclayo, se asignó la tarea a 45 profesionales que trabajan en la UCI.

El cuestionario sirve como herramienta, y la encuesta como metodología. Un instrumento para el perfil de enfermería es el cuestionario de 9 ítems. El instrumento

de Motivación consta de veinte ítems en una escala Likert, que varía desde nunca (1); A veces (2); Siempre (3) Es importante señalar que el instrumento tiene tres dimensiones: una sobre factores intrínsecos (ítems 1–9), otra sobre factores extrínsecos (ítems 10–16), y una tercera sobre la relevancia del gasto (ítems 17–20).

Ambos cuestionarios pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, siendo la validez por tres expertos con experiencias en el área, mientras que la confiabilidad se dio mediante alfa de Cronbach. La validez del cuestionario obtuvo un índice de Aiken de 0.89 de alfa Cronbach lo cual indicaría una confiabilidad alta.

N.º	Experto	Calificación
Experto 1	Mg. Daly Margot Torres Saavedra	Aplicable
Experto 2	Mg. Soriano Sosa Elena Paola	Aplicable
Experto 3	Mg. Rubén Gustavo Toro Reque	Aplicable

Se utilizó una escala Likert, el cuestionario fue orientado el personal que laboran el área UCI. Tres expertos en la materia evaluaron la validez de ambas encuestas, y se utilizó el alfa de Cronbach para concluir que eran confiables. Se alcanzó un valor de 0.823, indicando que el cuestionario era legítimo.

Para realizar la evaluación de datos, primero solicitaremos la aprobación del director del área administrativa del hospital, luego autorizará el uso de los instrumentos dentro de las instalaciones de la institución. También informaremos a las enfermeras que no habrá compensación ni incentivo por su participación, por lo que son libres de responder como deseen. Informaremos a los participantes sobre el objetivo y los guiaremos a través del proceso de responder las preguntas sin intentar manipular sus respuestas para nuestro beneficio. El tiempo típico necesario para completar las pruebas es de 20 minutos. Después de que se recojan los instrumentos, se agruparán en Excel.

La data se organizará antes de ser analizados con el Software SPSS 26, que puede ayudar con las tablas descriptivas e inferenciales, con estas últimas ayudando a calcular la prueba de Shapiro Wilk. Esta prueba determina si se debe usar prueba no paramétrica de Rho de Spearman o una prueba paramétrica r de Pearson, ya que es una prueba de normalidad.

Aspectos éticos

Según el aspecto ético, garantizar que esta investigación cumple con los estándares necesarios de rigor científico, tanto organizaciones nacionales como internacionales han facilitado el cuestionario de Perfil enfermería y las justificaciones éticas necesarias. El equipo sanitario experimental, tras ser informado del propósito del estudio, tiene la opción de negarse o aceptar participar, según la Universidad Cesar Vallejo [UCV] (2020), señala que la personal salud experimentales tiene opción de rechazar o aceptar participar una vez que le haya explicado la naturaleza del estudio.

Nos ceñiremos a principios éticos como el respeto, lo que significa que explicaremos todo de la misma manera y nunca discriminaremos ni seremos racistas con nadie. A todos los participantes se les dio la libertad de unirse o retirarse de la investigación en cualquier momento, por lo que también se tuvo en cuenta la autonomía. Dado que los resultados cruciales para comprender el contexto y llamar la atención sobre los acontecimientos de mundo real, también se emplea la beneficencia. Una segunda consideración es la no maleficencia, que consiste en realizar una investigación de forma que no perjudique a los participantes en el estudio ni la entidad sanitaria investigada; en su lugar, se pretende proteger el anonimato de los participantes y obtener datos objetivos. No habrá casos de plagio, ya que seguimos las normas APA7.

III. RESULTADOS.

Tabla 1

Rasgos sociodemográficos

	Frecuencia	%
Rango de edad		
18 - 24 años	5	11%
25 - 30 años	24	53%
31 - 46 años	10	22%
47 -52 años	2	4%
52 a más	4	9%
Género		
Femenino	42	93%
Masculino	3	7%
Estado civil		
Casado	36	80%
Divorciado	1	2%
Soltero	8	18%
Total	45	100%

La mayoría del personal encuestado en la UCI de Chiclayo se encuentra en el rango de edad de 25 a 30 años (53%), seguido por el grupo de 31 a 46 años (22%). Predomina el género femenino, con un 93% de las enfermeras. En cuanto al estado civil, el 80% de los encuestados está casado, lo que podría influir en su estabilidad emocional y compromiso laboral.

Tabla 2*Perfil profesional*

	Frecuencia	%
Grados Alcanzado		
Técnico	6	13%
Licenciatura	32	71%
Maestría	7	16%
Experiencia de trabajo		
< 1 año	3	6.7%
1 - 3 años	15	33.3%
4 - 6 años	17	37.8%
6 años a más	10	22.2%
Habilidades		
Solución de problemas	13	28.9%
Trabajo en equipo	12	26.7%
Administración de cuidado	4	8.9%
Comunicación	8	17.8%
Desarrollo equipo	8	17.8%
Total	45	100%

El 71% del equipo de enfermería posee una licenciatura, mientras que el 16% tiene una maestría. La experiencia laboral es significativa, ya que el 37.8% tiene entre 4 y 6 años de antigüedad. Las habilidades más destacadas son la solución de problemas (28.9%) y el trabajo en equipo (26.7%), lo que sugiere que el personal está bien preparado para enfrentar desafíos en el entorno de cuidados intensivos.

Tabla 3*Condiciones laborales*

	Frecuencia	%
Pacientes asignados para el cuidado		
De 1 a 2 pacientes	28	62.2%
De 3 a 4 pacientes	17	37.8%
Modalidad de contratación		
Contrato nombrado	16	35.6%
Contrato gremial	5	11.1%
Contrato a tiempo determinado	18	40.0%
Contrato sin tiempo determinado	6	13.3%
Incentivos de trabajo		
Reconocimiento al equipo	9	20.0%
Incremento salarial	4	8.9%
Bonificaciones y beneficios	32	71.1%
Total	45	100%

La mayoría de los enfermeros (62.2%) cuida de 1 a 2 pacientes, lo que puede facilitar una atención más personalizada. En términos de modalidad de contratación, el 40% tiene un contrato a tiempo determinado. En cuanto a incentivos, el 71.1% recibe bonificaciones y beneficios, lo que puede contribuir a la motivación del personal.

Tabla 4*Frecuencia de las variables motivación y sus dimensiones*

	Motivación intrínseco		Motivación extrínseca		Desarrollo profesional		Motivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	30	66.7%	45	100.0%	12	26.7%	20	44.4%
Medio	15	33.3%	0	0.0%	33	73.3%	25	55.6%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	45	100.0%	45	100.0%	45	100.0%	45	100.0%

La motivación intrínseca es predominantemente baja (66.7%), mientras que la motivación extrínseca también se presenta en un 100% en niveles bajos. En contraste, el desarrollo profesional muestra una mejor distribución, con el 73.3% en nivel medio. Esto sugiere que la motivación del equipo es preocupante, aunque haya oportunidades de desarrollo.

Tabla 5*Relación entre el perfil profesional y la motivación del equipo*

	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	P valor
Grado Alcanzado			
Técnico	9.17	13.977*	0.001
Licenciatura	27.58		
Maestría	13.93		
Experiencia de trabajo			
<1 año	35.67	16.243*	0.001
1 -3 años	29.57		
4 - 6 años	22.53		
> 6 años	10.15		
Habilidades			
Resolución de problemas	26.04	5.712*	0.222
Empleo en equipo	16.00		
Gestión de cuidado	22.88		
Comunicación	28.81		
Desarrollo equipo	22.81		

Nota. *H de Kruskal-Wallis

Los resultados del análisis de Kruskal-Wallis indican que existe una relación significativa entre el grado alcanzado y la motivación del equipo, con un p valor de 0.001. Aparte de lo mencionado, la experiencia de trabajo también muestra una relación significativa, especialmente en los grupos con menos de 1 año y de 1 a 3 años de experiencia. Ahora, puede que otros factores estén influyendo en la motivación en cuestión.

IV. DISCUSIÓN

El estudio reveló que el 53% de las enfermeras de UCI en Chiclayo tienen entre veinte y treinta años, el 93% son mujeres y el 80% están casadas. Además, el 71% posee títulos de licenciatura, el 37% tiene entre 4 y 6 años de experiencia en el trabajo y el 28% tiene habilidades para resolver problemas. En términos de acuerdos de trabajo, 35.6% tiene contratos de sustitución y 71.1% recibe bonificaciones y beneficios, mientras que el 62.2% está asignado a cuidar de uno a dos pacientes.

Este trabajo presenta diferencias con las observaciones de Padin (2022) y Saavedra & Placencia (2022), quienes indicaron que en su mayoría a quienes se encuestaron tenían entre 22 a 26 años. De forma similar, Díaz (2021) identificó que la mayoría de los sujetos estudiados estaban entre los 20 y 29 años. A diferencia de los estudios según Achury et al. (2021), Venegas et al. (2022) y Montes & Díaz (2019), que descubrieron que la mayoría de quienes participan eran solteros, este análisis no examinó el estado civil de los individuos. La discrepancia probablemente surge porque el estudio actual encuestó a profesionales de la salud que son mayores y se encuentran en diferentes etapas de la vida, a diferencia de los estudios anteriores que se centraron en estudiantes de enfermería.

Sin embargo, los resultados coinciden con los de Wan et al. (2021), Kose et al. (2022) y Abd et al. (2021) destacando una significativa representación femenina en el campo de la enfermería, probablemente debido a una mayor inclinación entre las mujeres para seguir esta profesión.

La encuesta también indica que el 55.6% del equipo muestra niveles de motivación moderados; dentro de este grupo, el 66.7% tiene baja motivación intrínseca, y el 100% tiene baja motivación extrínseca, mientras 73.3% muestra un nivel medio de desarrollo profesional. Estos hallazgos están en línea con Venegas et al. (2022) quienes notaron un 61% de motivación promedio entre las enfermeras de UCI en Ecuador. Sin embargo, estos resultados contradicen lo encontrado por Calvo (2019) y Abd et al. (2021) quienes determinaron que los empleados tienen alta motivación. Esta discrepancia en los hallazgos podría atribuirse a que los países estudiados son muy distintos de Perú, lo que lleva a un escenario más favorable para los profesionales de enfermería en esos países.

Además, coincide con los hallazgos nacionales de Carhuapoma (2024), quien descubrió un nivel consistente de motivación intrínseca. Del mismo modo, cuando se trata de motivación extrínseca, se observó que el 57,1% de las enfermeras tenían un nivel consistente de valor. En el mismo sentido, Padin (2022) demostró que el 55% de los encuestados se encontraba altamente motivado, mientras que Díaz (2021) descubrió que el 61,4% de las enfermeras de la UCI del Instituto de Salud de Lima se encuentra altamente motivada para trabajar.

Respecto al objetivo general, se encontró existen una vinculación entre el perfil de enfermería y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, se tiene que el 56,7% de la varianza en la motivación de los empleados se explica por las características del perfil profesional. Vera et al. (2022) constataron que el perfil Enfermería condiciona la motivación, el rendimiento y la relación entre el equipo de enfermería y los pacientes, lo que optimiza su hallazgo. Esta investigación da credibilidad a la teoría del cuidado humano de Virginia Henderson, que afirma que la confianza es relevante en la vinculación entre el equipo de enfermería y el paciente: alma, mente y cuerpo. También vincula el compromiso moral y ético a fin de que se logre hallazgos óptimos en el proceso de recuperación de cada uno de los atendidos.

Estos resultados corroboran los de Morton et al. (2020), que descubrieron que el 82% de las enfermeras diplomadas que trabajan en UCIs en la Provincia Oriental del Cabo están muy motivadas por su empleo debido a unas circunstancias laborales positivas y a una sólida reputación profesional. Lograr un perfil enfermero óptimo es fundamental para aumentar la motivación del equipo, ya que Venegas et al. (2022) afirmaron que la motivación es necesario para los profesionales sanitarios que realizan un empleo repetitivo de forma habitual.

En este sentido, Carhuapoma (2024) descubrió una correlación entre la motivación intrínseca de las enfermeras y su desempeño profesional; Montes y Díaz (2019) descubrieron una correlación entre la satisfacción de trabajo de las enfermeras y su motivación intrínseca; y Saavedra et al. (2022) descubrieron una correlación entre la motivación intrínseca del equipo sanitario y la satisfacción de los pacientes. La importancia de establecer métodos de mejora para potenciar su perfil y posterior desempeño de trabajo se pone de manifiesto por el hecho de que la motivación de trabajo está relacionada con diversos aspectos en el sector sanitario.

Con respecto al objetivo específico 1, existen relación entre los rasgos sociodemográficos y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, en específico, Los trabajadores sanitarios de entre 18 y 30 años declararon niveles significativamente mayores de motivación por su profesión en comparación con los mayores de 30 años, y los solteros declararon niveles de entusiasmo aún mayores. Esto se debe a que los más jóvenes suelen tener objetivos ambiciosos para sus carreras, y esas ambiciones les inspiran e impulsan a hacer un mejor empleo. Del mismo modo, los solteros pueden considerar su carrera como una prioridad absoluta, lo que puede dar lugar a altos niveles de motivación en el empleo.

La teoría de la motivación, y más especialmente la teoría de las jerarquías de necesidades de Maslow, ofrece una explicación a este hallazgo. Según Maslow, existen cinco grupos básicos de necesidades que las personas tratan de satisfacer, ordenadas jerárquicamente: fisiológicas, de seguridad física, sociales, de estima y de autodesarrollo (González, 2024). Las demandas de los individuos cambian a lo largo de la vida y en respuesta a su entorno social; como resultado, los empleados de distintas edades y estados civiles están motivados de formas diferentes.

Respecto al objetivo específico 2, existe relación entre el perfil profesional y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo. La motivación de trabajo es mayor entre quienes mantienen menos de 3 años de experiencia profesional y una licenciatura, pero no es el único factor que importa. La razón es que los que tienen una licenciatura están más motivados para tener éxito académico, lo que les mantiene motivados en el empleo. Del mismo modo, los que tienen menos experiencia, al estar en las primeras etapas de su carrera, tienen objetivos que les empujan a hacerlo mejor en el empleo.

Al respecto, Achury et al. (2022) también señalan que, en principio, el perfil profesional de una enfermera es un conjunto de cualidades que definen, cualifican y facilitan el desempeño de las funciones encomendadas. Del mismo modo, Guzmán et al. (2021) demuestran que los elementos que motivan al trabajador son creados por las tareas que realiza para ganarse la vida, lo que significa que estos factores están bajo el control de los individuos implicados. Igualmente, importantes son los aspectos de crecimiento profesional, reconocimiento público y responsabilidad equipo. Los resultados demuestran que el perfil profesional es un componente del nivel de motivación del equipo de enfermería.

En una línea similar, Achury et al. (2021) descubrieron que apenas el 33,6% de los profesionales tenían título de especialidad en cuidados agudo, mientras que el 68,5% se dedicaban a la comunicación y el 78,5% a la administración de cuidados. La investigación enfatizó en la relevancia de fomentar el crecimiento de la colaboración y la comunicación como medio para elevar el prestigio profesional de las enfermeras. Pruebas como ésta sugieren que la motivación de las enfermeras sigue siendo baja debido a los persistentes problemas con su perfil profesional.

Con respecto al objetivo específico 3, se tiene que existe relación entre las condiciones de trabajo y motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, Las personas se sienten más motivadas para hacer su mejor empleo cuando tienen un contrato de corta duración y se les ofrece un aumento de sueldo como incentivo. Esto se debe a que los empleados con contratos de corta duración se sienten impulsados a sobresalir en su empleo para poder avanzar en su carrera y conseguir un contrato indefinido. Del mismo modo, es probable que un aumento de sueldo motive a la mayoría de los empleados, por lo que es una buena opción como incentivo económico.

Basándose en la fuerte correlación entre motivación, satisfacción del trabajo y reducción de las tasas de absentismo y retención, así como en los efectos favorables con respecto a la seguridad y salud de los colaboradores, estos resultados corroboran las afirmaciones de la OIT (2022) de que un lugar de empleo seguro y propicio es crucial para una mano de obra productiva.

Según Rezaee et al. (2020), el equipo sanitario a menudo carece del impulso necesario para hacer su mejor empleo debido a la excesiva carga de empleo y a los incentivos inadecuados, incluso cuando tienen la formación y los conocimientos necesarios. La deficiente infraestructura hospitalaria es un factor importante para que los trabajadores sanitarios de casi todos los lugares experimenten una baja motivación de trabajo, como destacan Bustamante et al. (2023), lo que a su vez afecta a las circunstancias de trabajo de las enfermeras. Estos resultados coinciden con los de Balseiro-Almarío et al. (2022), que llegaron a la misma conclusión: los enfermeros están menos motivados para trabajar en la región cuando no se muestra interés por sus ideas.

Estos resultados indican una correlación entre el perfil de enfermería y el grado de motivación intrínseca entre el equipo de la UCI de un hospital de Chiclayo. Esto tiene sentido si se considera que, entre otras cosas, un ambiente de empleo positivo -caracterizado por un buen clima organizacional y el apoyo de los superiores- puede mejorar el motivación intrínseco, y que las enfermeras más jóvenes, en particular, pueden estar más motivadas debido a sus altas expectativas y aspiraciones profesionales. En conclusión, hay muchos elementos, tanto internos como externos al lugar de empleo, que contribuyen al complejo vínculo entre el perfil de una enfermera y su nivel de motivación intrínseca para hacer su mejor empleo. Si los administradores sanitarios conocen mejor estos elementos, estarán en mejores condiciones de aplicar políticas e intervenciones que impulsen la motivación y, por extensión, la calidad de atención a los atendidos. Como límites del estudio, señalamos la posibilidad de que los resultados del instrumento estén sesgados dado que la tendencia de los participantes a responder de la forma que creen que les recompensaría socialmente. Además, la metodología del estudio apoya la hipótesis de una correlación entre las variables; sin embargo, no prueba una relación causal entre ellas. Esto se debe a que en este estudio no se tuvieron en cuenta otros factores que influyen en la motivación. Esta investigación se suma al limitado corpus de conocimientos sobre el tema de las variables del perfil de enfermería que influyen en el deseo de los trabajadores del sector sanitario de dar lo mejor de sí mismos en el empleo, lo que constituye uno de sus puntos más fuertes. Del mismo modo, las conclusiones del estudio pueden utilizarse inmediatamente en los recursos humanos del sector sanitario para mejorar las tácticas de motivación y retención del equipo de enfermería. El uso de análisis estadísticos rigurosos también puede otorgar conclusiones precisas y fiables.

V. CONCLUSIONES

1. El plan de mejora para motivación del personal que labora en UCI en hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, Chiclayo 2024, basando en la mejora del servicio en UCI, y cuenta con una estructura de introducción, fundamentos teóricos, objetivo general y objetivos específicos, y su alcance; el cual fue valido por 3 expertos dándole su aprobación.
2. La investigación indica que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Una posible interpretación es que las categorías de dimensiones de la variable del perfil enfermería son demasiado amplias para permitir el descubrimiento de un vínculo con la variable de la motivación del equipo.
3. En cuanto a las características sociodemográficas del personal de enfermería que labora en UCI; se puede decir que la mayoría son de género femenino, con un 93%, evidenciando que esta profesión siempre va a predominar las mujeres; según investigación realizada, se puede afirmar que no existe correlación entre la motivación del equipo y los factores sociodemográficos. Por ello, es razonable suponer que variables demográficas como la edad, el estado civil y el sexo no guardan una correlación significativa con la motivación de los empleados.
4. Según la investigación realizada, se encontró que no existe una correlación sustancial entre el perfil del equipo y la motivación.
5. Se identificó que existen entre las condiciones laborales y la motivación del equipo que trabaja de UCI de un hospital de Chiclayo, 2024; se puede afirmar que no existe una correlación sustancial entre el entorno de trabajo y la motivación de los empleados, basándonos en las investigaciones realizadas. La situación sindical de las enfermeras da crédito a la idea de que están muy motivadas por factores externos a ellas mismas, ya que la mayoría cree que un aumento de sueldo las motivaría más. No obstante, este es solo un componente de la ecuación de la motivación.

VI. RECOMENDACIONES

Mejorar resultados del estudio para apoyar el perfil enfermería en la mejora de la motivación en las áreas en las que ha alcanzado una baja correlación mientras trabajaba en la UCI.

A los directivos de la institución de salud y el jefe de enfermería deben cooperar en la formación del equipo de enfermería de la UCI.

A los directivos de la institución de la salud, reconocer el arduo trabajo y dedicación

A los directivos de la institución de la salud, mantener una comunicación clara y constante con el personal de la UCI.

A los directivos de la institución de la salud, brindar apoyo emocional y psicológico para ayudar al personal a sobrellevar situaciones estresantes, ofrecer servicios de asesoramiento y soporte en salud mental.

A los directivos de la institución de la salud, mejorar los espacios físicos y proporcionar las dotaciones de recursos necesarias para fomentar un ambiente de atención al paciente de alta calidad, mejorando así la comodidad del equipo.

A los directivos de la institución de la salud, animar y apoyar al equipo sanitario para que participe en la formación continua sobre tecnologías innovadoras utilizadas en la UCI. Ello redundará en una mejor remuneración del equipo de enfermería y en un mayor reconocimiento público de su contribución.

REFERENCIAS

- Abd, S., Samah, A., Muayyad, A., Hala, Y., & Shahnaz, A. (2021). Motivate nurses and reduce the absenteeism rate in Intensive Care Units. *Nursing Care & Research/Nosileia kai Ereuna.*, 60(1), 124. Obtenido de <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A5%3A28646197/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A155156385&crl=c>
- Achury, D., Achury, L., & Rodríguez, S. (2021). Professional profile and work conditions of nurses working in intensive care units: A multicentre study. *Clinical Nursing*, 31(11), 1-12. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocn.16026>
- Achury, D., Achury, L., Rodríguez, S., Alvarado, H., Cavallo, E., Ulloa, A., . . . De las Sala, R. (2021). Professional profile and work conditions of nurses working in intensive care units: A multicentre study. *JCN Journal of Clinical Nursing.*, 31(1), 1667-1708. doi:<https://doi.org/10.1111/jocn.16026>
- Achury, D., Achury, L., Rodríguez, S., Alvarado, H., Cavallo, E., Ulloa, A., . . . Salas, R. (2022). Professional profile and work conditions of nurses working in intensive care units: A multicentre study. *Journal of Clinical Nursing*, 31(11), 1697-1708. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jocn.16026>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Lima: Enfoques consulting Eirl. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Balseiro-Almario, C., Suasto-Gómez, W., Chaparro-Sánchez, M., Tapia-Juárez, Y., Aguilera-Padilla, N., & Hernández-Zavala, M. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel de la Ciudad de México. *Revista de Enfermería Neurológica*, 21(2), 119-127. Obtenido de <https://doi.org/10.51422/ren.v21i2.399>
- Bustamante, M., Gálvez-Díaz, N., & Arrunategui-Huamán, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161.

- Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40630/46326>
- Cañabate, D., Gras, M., Serra, T., & Colomer, J. (2021). Cooperative Approaches and Academic Motivation towards Enhancing Pre-Service Teachers' Achievement. *Education Sciences*, 11(11), 1-15. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/11/705>
- Carhuapoma, B. (2024). *Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132626>
- Cassiani, S., Lecorps, K., Cañaverl, L., da Silva, F., & Fitzgerald, J. (2020). Regulation of nursing practice in the Region of the Americas. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44(1), 1-7. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7429928/pdf/rpsp-44-e93.pdf>
- CIE. (16 de Junio de 2022). *Complejo internacional de enfermeras*. Obtenido de El alarmante incremento de las acciones laborales por parte de las enfermeras es síntoma de una crisis mundial de los sistemas sanitarios: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-alarmante-incremento-de-las-acciones-laborales-por-parte-de-las-enfermeras-es-sintoma>
- Delgado, E. (2022). Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento del consumidor . *Revista Sinapsis*, 2(21), 1-16. Obtenido de <https://scholar.archive.org/work/adqqoj2zircm3gcijlvixfmse/access/wayback/https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/download/662/1561>
- Díaz, J. (2021). *Fatiga por compasión y motivación laboral del personal de cuidados intensivos - Instituto de Salud de Lima, 2021*. Lima: Universidad Cèsar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78541>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). La estructura de la motivación intrínseca. *Annual reviews*, 9(1), 1-25. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>

- Gil, D., García, J., Camejo, Y., & Núñez, R. (2022). Caracterización de la motivación académica de residentes en especialidades de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(1), 1-19. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000100012
- González, À. (2024). Relevancia de los Ejercicios espirituales ignacianos como herramienta para el desarrollo humano desde la teoría maslowiana de la autorrealización. *En-claves del pensamiento*, 18(35), 1-27. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-879X2024000100110&script=sci_arttext
- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48. Obtenido de <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Hoogendoorn, M., Brinkman, S., Bosman, R., Haringman, J., & Keizer, N. (2021). The impact of COVID-19 on nursing workload and planning of nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 121(1), 1-8. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748921001528>
- Ismail, W., Majid, N., & Suryanto, S. (2021). Motivation and hygiene factors of work satisfaction among intensive care nurses in selangor. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 6(18), 133-139. doi:<https://doi.org/10.21834/ebpj.v6i18.3090>
- Isuiza, D., Carhuancho, I., Mejía, H., & Miranda, B. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 344-356. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
- Kose, S., Gezginci, E., Goktas, S., & Murat, M. (2022). The effectiveness of motivational messages to intensive care unit nurses during the COVID-19 pandemic. *Intensive & Critical Care Nursing*, 69(1), 02-07. doi:<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103161>

- Montes, M., & Diaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud.*, 12(2), 07-16. doi:10.17162/rccs.v12i2.1211
- Moreno-Jiménez, J., Romero, M., Blanco-Donoso, L., Hernández-Hurtado, M., & Garrosa, E. (2024). Studying daily fluctuations of emotional effort among nurses of intensive care units: the establishment of latent profiles and its relationship with daily secondary traumatic stress and vitality. *Frontiers in Psychology*, 15(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340740>
- Morris, L., Grehl, M., Mehta, M., & Westwater, M. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801 - 1816. Obtenido de <https://www.cambridge.org/core/journals/psychological-medicine/article/on-what-motivates-us-a-detailed-review-of-intrinsic-v-extrinsic-motivation/3FC35CD80D991744CD764AF2FBCD3BBB>
- Morton, D., Bowers, C., Wessels, L., Koen, A., & Tobias, J. (2020). Job satisfaction of registered nurses in a private critical care unit in the Eastern Cape: A pilot study. *Health SA Gesondheid*, 1(1), 1-9. Obtenido de <https://www.ajol.info/index.php/hsa/article/view/214757>
- Naranjo-Hernández, Y. (2020). Impronta de la obra de Florence Nightingale en la formación de recursos humanos de Enfermería. *Revista Información Científica*, 1(6), 1-11. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=103634>
- OIT. (13 de Abril de 2022). *Organización Mundial del Trabajo*. Obtenido de Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo: <https://www.ilo.org/es/publications/trabajadores-de-la-salud-en-ecuador-condiciones-de-empleo-salud-y-seguridad>
- OMS. (7 de Noviembre de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Salud ocupacional: los trabajadores de la salud: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Padin, V. (2022). *Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco, 2022.*

Lima: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98007>

Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación cuantitativa & cualitativa: Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>

Quintana, D., & Tarqui-Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Rezaee, N., Ghaljeh, M., & Salar, A. (2020). Barriers to providing high-quality nursing care in intensive care units: A qualitative study. *Medical-Surgical Nursing Journal*, 9(3), 1-7. Obtenido de <https://brieflands.com/articles/msnj-110265.pdf>

Ribeiro, R., Salvador, D., Ribeiro, R., & Motta, M. (2021). TPACK for Meaningful Learning Survey: "Paths" for Professional Development of Biology Teachers in Brazil. *Journal of Educational Technology*, 20(2), 169-181. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1304887>

Saavedra, L., & Placencia, M. (2022). Asociación entre satisfacción de los pacientes y motivación del personal de salud en servicios de hospitalización de neurocirugía de un instituto especializado. *Revista Médica Herediana.*, 33(2), 113-121. doi:<http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v33i2.4244>

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

San Martín-Rodríguez, L., Escalada-Hernández, P., Soto-Ruiz, N., Ferraz-Torres, M., Rodríguez-Matesanz, I., & García-Vivar, C. (2022). Mental health of Spanish nurses working during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *International Nursing Review*, 69(4), 538-545. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/inr.12764>

- Solarte, M., Alarcón, C., Tixi, S., Uvidia, V., & Brito, L. (2024). Atención de Enfermería en la Prevención de Complicaciones del Pie Diabético, Según la Teoría de Dorothea Orem: Una Revisión Sistemática. *Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 1687-1698. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10598
- Venegas, B., Rodriguez, M., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios.*, 3(3), 2–15. doi:<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Vera, M., Urdaneta, E., & Núñez, P. (2022). Impacto de la epistemología del cuidado en el micro currículo de la carrera de enfermería. *Revista Pertinencia Académica*, 6(3), 42–55. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/2640>
- Wan, M., Majid, N., & Suryanto, S. (2021). Motivation and Hygiene Factors of Work Satisfaction among Intensive Care Nurses in Selangor. *Environment-Behaviour Proceedings Journal.*, 6(18), 133–139. doi:<https://doi.org/10.21834/ebpj.v6i18.3090>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Perfil de enfermería	Achury et al. (2021) es definida con un conjunto de habilidades y capacidades determinadas que tiene un personal en enfermería que labora en centro de salud para realizar tareas asignadas.	El perfil de enfermería está conformado por las características sociodemográficas, el perfil profesional y las condiciones laborales.	Características sociodemográficas	-Edad -Género -Estado civil	1,2,3	Nominal
			Perfil profesional	-Grados obtenidos -Años de experiencia laboral -Habilidades	4,5,6	
			Condiciones laborales	-Pacientes asignados -Tipo de contratación -Incentivos laborales	7,8,9	

Motivación	Gil et al. (2022) El perfil de es un conjunto de habilidades, competencias, valores y actitudes que tiene un personal enfermero para realizar sus acciones de forma eficiente en el entorno de trabajo.	El perfil de enfermería para la motivación personal que labora en UCI está constituido por la dimensión Intrínseca, extrínseca y desarrollo profesional.	Intrínseca	-Satisfacción por el trabajo.	1,2,3,4,5	Ordinal
				-Competencia profesional		
				-Promoción profesional		
				-Salario		
			Extrínseca	-Beneficios	10,11,12,13,14	
				-Reconocimiento	15,16,17	
	-Aprendizaje profesional	18,19,20,21				
	-Crecimiento profesional					
	-Participación investigativo					
		Desarrollo profesional				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL PERFIL DE ENFERMERIA DEL PERSONAL QUE LABORA EN UCI DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO

Objetivo: Recopilar información sobre la motivación del personal de enfermería que labora en UCI en un hospital de Chiclayo,2024.

Instrucciones: Estimado(a) usuario(a) lea detenidamente cada uno de los ítems y responda según su criterio y la seriedad que se le caracteriza.

Características sociodemográficas:

1. Edad:

- a) 18 a 24
- b) 25 a 30
- c) 31 a 46
- d) 47 a 52
- e) De 52 a más

2. Género:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado civil:

- a) Casado
- b) Divorciado
- c) Soltero

Perfil del profesional:

4. Grados obtenidos:

- a) Ninguno
- b) Técnico
- c) Licenciatura
- d) Maestría
- e) Doctorado

5. Experiencia laboral:

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 3 años
- c) De 4 a 6 años

d) De 6 años a más

6. Habilidades:

a) Solución de problemas

b) Trabajo en equipo

c) Administración de cuidado

d) Comunicación

e) Desarrollo personal

Condiciones laborales:

7. Pacientes asignados para el cuidado:

a) Sin pacientes

b) De 1 a 2 pacientes

c) De 3 a 4 pacientes

d) De 5 a 6 pacientes

e) De 7 pacientes a más

8. Tipo de contratación

a) Contrato nombrado

b) Contrato sindical

c) Contrato temporal

d) Contrato indefinido

e) Otro

9. Incentivos laborales:

a) Reconocimiento al personal

b) Aumento de sueldo

c) Bonificaciones y beneficios

Cuestionario del para medir la motivación del personal que labora en UCI en un hospital de Chiclayo,2024.

Objetivo: Recopilar información sobre la motivación del personal de enfermería que labora en UCI en un hospital de Chiclayo,2024.

Instrucciones: Estimado(a) usuario(a) lea detenidamente cada uno de los ítems y responsa según su criterio y la seriedad que se le caracteriza. Tenga en cuenta las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) A veces, 3) Siempre

N.º	Ítems	1	2	3
	Dimensión: Intrínseca			
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho			
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			
3	Tengo sensación de que realizo correctamente mi trabajo.			
4	Presiento no estar capacitado(a) para realizar mi trabajo.			
5	Presiento no tener los recursos suficientes para realizar mi trabajo de manera adecuada.			
6	Con frecuencia la competitividad, o estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.			
7	Tengo pocas oportunidades para aprender.			
8	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy importante.			
9	Tengo muchas posibilidades para crecer profesionalmente.			
	Dimensión: Extrínseca			
10	El sueldo recibido es adecuado en mi puesto de trabajo.			
11	El sueldo del personal de enfermería es competitivo con el mercado.			
12	Tengo posibilidades de aumento de sueldo.			
13	El personal de enfermería tiene acceso a una buena gama de beneficios sociales, como seguro médico, vacaciones y tiempo libre.			
14	El personal enfermero recibe conocimientos por su buen trabajo realizado.			
15	El personal enfermero tiene la oportunidad de recibir recompensas por su buen desempeño.			
16	El personal enfermero siente que su trabajo es valorado por la organización.			
	Dimensión: Desarrollo profesional			
17	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de aprendizaje profesional.			
18	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de capacitación profesional.			
19	El personal de enfermería tiene la oportunidad de ascender en su carrera profesional.			
20	El personal de enfermería es animado a participar en investigaciones.			

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION SERVICIO DE LA SALUD

Chiclayo, 15 de mayo

de 2024

Sr.(a):

Mg.

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Protocolo para el cuidado enfermero de neonatos en el servicio de inmunizaciones en un hospital público, Chiclayo y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de temas de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Ballena Ubillus, Evelyn

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario sobre el cuidado enfermero en vacunación de neonatos de casos especiales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Torres Saavedra, Daly Margott
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera asistencial, docente USS
Institución donde labora:	C.S José Olaya
Tiempo de experiencia profesional en el	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario medir la motivación del personal que labora en UCI de un hospital de Chiclayo 2024
Autor(a):	Ballena Ubillus, Evelyn
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	UCI
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	En un Hospital de Chiclayo
Significación:	Está basada en perfil de enfermería en 9 ítems y motivación en 20 ítems

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Perfil de enfermería	Características sociodemográficas	se refieren a las variables que describen y clasifican a una población según aspectos sociales y demográficos. Estas características son fundamentales para comprender la composición y dinámica de una sociedad.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Perfil profesional	Es el conjunto de habilidades y capacidades que caracterizan, califican y capacitan al enfermero para desempeñar las funciones asignadas. (Achury et al. 2022)	Ordinal, tipo Likert: 4-6
	Condiciones laborales	Posee una experiencia laboral significativa en cuidados críticos, con un promedio de 5 a 10 años en áreas especializadas como cuidados intensivos, emergencias o cirugía. Esta experiencia les brinda la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de alta complejidad, garantizando la seguridad y bienestar de los pacientes.	Ordinal, tipo Likert: 7-9
Motivación	Intrínseca	Se refiere a la impulsión o impulso que surge desde el interior de una persona para realizar una actividad o tarea, sin necesidad de recompensas externas tangibles. Es decir, la persona se siente naturalmente interesada, comprometida y disfruta del proceso mismo de realizar la actividad, encontrando satisfacción en el acto de hacerla.	Ordinal Likert: 1-9
	Extrínseca	Se refiere a la impulsión o impulso que surge de factores externos a la propia actividad o tarea. En otras palabras, las personas son motivadas a realizar una actividad debido a las recompensas o consecuencias externas que esperan obtener como resultado de esa actividad. Estas recompensas pueden ser tangibles, como dinero o reconocimiento, o intangibles, como elogios o el cumplimiento de expectativas sociales.	Ordinal Likert: 10-16
	Desarrollo profesional	Se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora de habilidades y conocimientos que una persona realiza a lo largo de su carrera profesional. Implica la adquisición de nuevas habilidades, la expansión del conocimiento existente, el desarrollo de competencias clave y la búsqueda de oportunidades de crecimiento y avance en el ámbito laboral.	Ordinal Likert: 17-20

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la evaluación del cuidado enfermero en vacunación de neonatos en casos especiales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Intrínseca													
01	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho			X				X				X		
02	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.			X				X				X		
03	Tengo sensación de que realizo correctamente mi trabajo.			X				X				X		
04	Presiento no estar capacitado(a) para realizar mi trabajo.			X				X				X		
05	Presiento no tener los recursos suficientes para realizar mi trabajo de manera adecuada.			X				X				X		
06	Con frecuencia la competitividad, o estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.			X				X				X		
07	Tengo pocas oportunidades para aprender.			X				X				X		
08	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy importante.			X				X				X		
09	Tengo muchas posibilidades para crecer profesionalmente.			X				X				X		
	Dimensión: Extrínseca													
10	El sueldo recibido es adecuado en mi puesto de trabajo.			X				X				X		
11	El sueldo del personal de enfermería es competitivo con el mercado.			X				X				X		
12	Tengo posibilidades de aumento de sueldo.			X				X				X		
13	El personal de enfermería tiene acceso a una buena gama de beneficios sociales, como seguro médico, vacaciones y tiempo libre.			X				X				X		
14	El personal enfermero recibe conocimientos por su buen trabajo realizado.			X				X				X		
15	El personal enfermero tiene la oportunidad de recibir recompensas por su buen desempeño.			X				X				X		
16	El personal enfermero siente que su trabajo es valorado por la organización.			X				X				X		
	Dimensión: Desarrollo profesional			X				X				X		
17	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de aprendizaje profesional.			X				X				X		
18	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de capacitación profesional.			X				X				X		
19	El personal de enfermería tiene la oportunidad de ascender en su carrera profesional.			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Lic/ Mg. Torres Saavedra Daly Margott**

DNI: 16512855

Especialidad del validador (a): **Maestría docencia universitaria y gerencia educativa**

31 de mayo de 2024

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Características sociodemográficas													
02	Edad				X				X				X	
03	Genero				X				X				X	
04	Estado civil				X				X				X	
	Perfil profesional													
05	Grados obtenidos				X				X				X	
06	Años de experiencias laboral				X				X				X	
07	habilidades				X				X				X	
	Condiciones laborales													
08	Pacientes asignados para el cuidado				X				X				X	
09	Tipos de contratación				X				X				X	
09	Incentivos laborales				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Lic/ Mg. Torres Saavedra, Daly Margott**

DNI: 16512855

Especialidad del validador (a): **Maestría docencia universitaria y gerencia educativa**

31 de mayo de 2024

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Constancia de registro de título



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TORRES SAAVEDRA, DALY MARGOTT DNI 16512855	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/07/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
TORRES SAAVEDRA, DALY MARGOTT DNI 16512855	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
TORRES SAAVEDRA, DALY MARGOTT DNI 16512855	MAESTRO DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
TORRES SAAVEDRA, DALY MARGOTT DNI 16512855	ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 11/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 03/09/2020 Fecha egreso: 03/09/2021	UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA S.A.C. <i>PERU</i>

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Protocolo para el cuidado enfermero de neonatos en el servicio de inmunizaciones en un hospital público, Chiclayo y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de temas de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Ballena Ubillus, Evelyn

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario sobre el cuidado enfermero en vacunación de neonatos de casos especiales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Toro Reque, Rubén Gustavo	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo	
Institución donde labora:	Grupo integra T	
Tiempo de experiencia profesional en el	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario medir la motivación del personal que labora en UCI de un hospital de Chiclayo 2024
Autor(a):	Ballena Ubillus, Evelyn
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	UCI
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	En un Hospital de Chiclayo
Significación:	Está basada en perfil de enfermería en 9 ítems y motivación en 20 ítems

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Perfil de enfermería	Características sociodemográficas	se refieren a las variables que describen y clasifican a una población según aspectos sociales y demográficos. Estas características son fundamentales para comprender la composición y dinámica de una sociedad.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Perfil profesional	Es el conjunto de habilidades y capacidades que caracterizan, califican y capacitan al enfermero para desempeñar las funciones asignadas. (Achury et al. 2022)	Ordinal, tipo Likert: 4-6
	Condiciones laborales	Posee una experiencia laboral significativa en cuidados críticos, con un promedio de 5 a 10 años en áreas especializadas como cuidados intensivos, emergencias o cirugía. Esta experiencia les brinda la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de alta complejidad, garantizando la seguridad y bienestar de los pacientes.	Ordinal, tipo Likert: 7-9
Motivación	Intrínseca	Se refiere a la impulsión o impulso que surge desde el interior de una persona para realizar una actividad o tarea, sin necesidad de recompensas externas tangibles. Es decir, la persona se siente naturalmente interesada, comprometida y disfruta del proceso mismo de realizar la actividad, encontrando satisfacción en el acto de hacerla.	Ordinal Likert: 1-9
	Extrínseca	Se refiere a la impulsión o impulso que surge de factores externos a la propia actividad o tarea. En otras palabras, las personas son motivadas a realizar una actividad debido a las recompensas o consecuencias externas que esperan obtener como resultado de esa actividad. Estas recompensas pueden ser tangibles, como dinero o reconocimiento, o intangibles, como elogios o el cumplimiento de expectativas sociales.	Ordinal Likert: 10-16
	Desarrollo profesional	Se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora de habilidades y conocimientos que una persona realiza a lo largo de su carrera profesional. Implica la adquisición de nuevas habilidades, la expansión del conocimiento existente, el desarrollo de competencias clave y la búsqueda de oportunidades de crecimiento y avance en el ámbito laboral.	Ordinal Likert: 17-20

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la evaluación del cuidado enfermero en vacunación de neonatos en casos especiales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Intrínseca													
01	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho				X				X				X	
02	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.				X				X				X	
03	Tengo sensación de que realizo correctamente mi trabajo.				X				X				X	
04	Presiento no estar capacitado(a) para realizar mi trabajo.				X				X				X	
05	Presiento no tener los recursos suficientes para realizar mi trabajo de manera adecuada.				X				X				X	
06	Con frecuencia la competitividad, o estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.				X				X				X	
07	Tengo pocas oportunidades para aprender.				X				X				X	
08	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy importante.				X				X				X	
09	Tengo muchas posibilidades para crecer profesionalmente.				X				X				x	
	Dimensión: Extrínseca													
10	El sueldo recibido es adecuado en mi puesto de trabajo.				X				X				X	
11	El sueldo del personal de enfermería es competitivo con el mercado.				X				X				X	
12	Tengo posibilidades de aumento de sueldo.				X				X				X	
13	El personal de enfermería tiene acceso a una buena gama de beneficios sociales, como seguro médico, vacaciones y tiempo libre.				X				X				X	
14	El personal enfermero recibe conocimientos por su buen trabajo realizado.				X				X				X	
15	El personal enfermero tiene la oportunidad de recibir recompensas por su buen desempeño.				X				X				X	
16	El personal enfermero siente que su trabajo es valorado por la organización.				X				X				X	
	Dimensión: Desarrollo profesional				X				x				x	
17	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de aprendizaje profesional.				X				X					
18	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de capacitación profesional.				X				X				X	

18	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de capacitación profesional.				X				X				X
19	El personal de enfermería tiene la oportunidad de ascender en su carrera profesional.				X				X				X
20	El personal de enfermería es animado a participar en investigaciones.				X				x				x

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. M. Sc. Toro Reque, Rubén G.

DNI: 16798556

Especialidad del validador (a): Maestría en ciencias docencia universitaria e investigación educativa

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

31 de mayo de 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Características sociodemográficas													
01	Edad				X				X				X	
02	Genero				X				X				X	
03	Estado civil				X				X				x	
	Perfil profesional													
04	Grados obtenidos				X				X				X	
05	Años de experiencias laboral				X				X				X	
06	habilidades				X				X				X	
	Condiciones laborales													
07	Pacientes asignados para el cuidado				X				X				X	
08	Tipos de contratación				X				X				X	
09	Incentivos laborales				x				x				x	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Toro Reque Rubén Gustavo

DNI: 16798556

Especialidad del validador (a): Gestión de los servicios de la salud

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

31 de mayo de 2024

Firma del experto informante

Constancia de registro de título



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TORO REQUE, RUBEN GUSTAVO DNI 16798556	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 19/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
TORO REQUE, RUBEN GUSTAVO DNI 16798556	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 01/08/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
TORO REQUE, RUBEN GUSTAVO DNI 16798556	MAESTRO EN CIENCIAS DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 21/03/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Protocolo para el cuidado enfermero de neonatos en el servicio de inmunizaciones en un hospital público, Chiclayo y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de temas de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Ballena Ubillus, Evelyn

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario sobre el cuidado enfermero en vacunación de neonatos de

casos especiales. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Soriano Sosa, Elena Paola	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo	
Institución donde labora:	Grupo integra T	
Tiempo de experiencia profesional en el	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario medir la motivación del personal que labora en UCI de un hospital de Chiclayo 2024
Autor(a):	Ballena Ubillus, Evelyn
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	UCI
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	En un Hospital de Chiclayo
Significación:	Está basada en perfil de enfermería en 9 ítems y motivación en 20 ítems

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Perfil de enfermería	Características sociodemográficas	se refieren a las variables que describen y clasifican a una población según aspectos sociales y demográficos. Estas características son fundamentales para comprender la composición y dinámica de una sociedad.	Ordinal, tipo Likert: 1-3
	Perfil profesional	Es el conjunto de habilidades y capacidades que caracterizan, califican y capacitan al enfermero para desempeñar las funciones asignadas. (Achury et al. 2022)	Ordinal, tipo Likert: 4-6
	Condiciones laborales	Posee una experiencia laboral significativa en cuidados críticos, con un promedio de 5 a 10 años en áreas especializadas como cuidados intensivos, emergencias o cirugía. Esta experiencia les brinda la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones de alta complejidad, garantizando la seguridad y bienestar de los pacientes.	Ordinal, tipo Likert: 7-9
Motivación	Intrínseca	Se refiere a la impulsión o impulso que surge desde el interior de una persona para realizar una actividad o tarea, sin necesidad de recompensas externas tangibles. Es decir, la persona se siente naturalmente interesada, comprometida y disfruta del proceso mismo de realizar la actividad, encontrando satisfacción en el acto de hacerla.	Ordinal Likert: 1-9
	Extrínseca	Se refiere a la impulsión o impulso que surge de factores externos a la propia actividad o tarea. En otras palabras, las personas son motivadas a realizar una actividad debido a las recompensas o consecuencias externas que esperan obtener como resultado de esa actividad. Estas recompensas pueden ser tangibles, como dinero o reconocimiento, o intangibles, como elogios o el cumplimiento de expectativas sociales.	Ordinal Likert: 10-16
	Desarrollo profesional	Se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y mejora de habilidades y conocimientos que una persona realiza a lo largo de su carrera profesional. Implica la adquisición de nuevas habilidades, la expansión del conocimiento existente, el desarrollo de competencias clave y la búsqueda de oportunidades de crecimiento y avance en el ámbito laboral.	Ordinal Likert: 17-20

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la evaluación del cuidado enfermero en vacunación de neonatos en casos especiales en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Intrínseca													
01	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho				X				X				X	
02	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.				X				X				X	
03	Tengo sensación de que realizo correctamente mi trabajo.				X				X				X	
04	Presiento no estar capacitado(a) para realizar mi trabajo.				X				X				X	
05	Presiento no tener los recursos suficientes para realizar mi trabajo de manera adecuada.				X				X				X	
06	Con frecuencia la competitividad, o estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.				X				X				X	
07	Tengo pocas oportunidades para aprender.				X				X				X	
08	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy importante.				X				X				X	
09	Tengo muchas posibilidades para crecer profesionalmente.				X				X				X	
	Dimensión: Extrínseca													
10	El sueldo recibido es adecuado en mi puesto de trabajo.				X				X				X	
11	El sueldo del personal de enfermería es competitivo con el mercado.				X				X				X	
12	Tengo posibilidades de aumento de sueldo.				X				X				X	
13	El personal de enfermería tiene acceso a una buena gama de beneficios sociales, como seguro médico, vacaciones y tiempo libre.				X				X				X	
14	El personal enfermero recibe conocimientos por su buen trabajo realizado.				X				X				X	
15	El personal enfermero tiene la oportunidad de recibir recompensas por su buen desempeño.				X				X				X	
16	El personal enfermero siente que su trabajo es valorado por la organización.				X				X				X	
	Dimensión: Desarrollo profesional				X				X				X	
17	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de aprendizaje profesional.				X				X				X	

18	El personal de enfermería tiene acceso a oportunidades de capacitación profesional.				X				X				X	
19	El personal de enfermería tiene la oportunidad de ascender en su carrera profesional.				X				X				X	
20	El personal de enfermería es animado a participar en investigaciones.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Elena Paola Soriano Sosa DNI: 42247336

Especialidad del validador (a): Gestión De Los Servicios De La Salud

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Chiclayo, 31 mayo del 2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Características sociodemográficas													
01	Edad				X				X				X	
02	Genero				X				X				X	
03	Estado civil				X				X				X	
	Perfil profesional													
04	Grados obtenidos				X				X				X	
05	Años de experiencias laboral				X				X				X	
06	habilidades				X				X				X	
	Condiciones laborales													
07	Pacientes asignados para el cuidado				X				X				X	
08	Tipos de contratación				X				X				X	
09	Incentivos laborales				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Elena Paola Soriano Sosa DNI: 42247336

Especialidad del validador (a): Gestión De Los Servicios De La Salud

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Chiclayo, 31 mayo del 2024

Firma del experto informante

Constancia de registro de título



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SORIANO SOSA, ELENA PAOLA DNI 42247336	null Fecha de diploma: 15/09/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SORIANO SOSA, ELENA PAOLA DNI 42247336	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SORIANO SOSA, ELENA PAOLA DNI 42247336	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/02/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 1: Perfil de enfermería

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	9

PERFIL DE ENFERMERIA	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	,744	,882
P2	,819	,878
P3 Característica Sociodemográficas	,941	,875
P4	,619	,888
P5	,698	,886
P6 Perfil Del Profesional	,577	,889
P7	,941	,875
P8	,698	,886
P9 Condiciones Laborales	,114	,903

Variable 2: Motivación del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	20

Dimensiones	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	,744	,882
P2	,819	,878
P3	,941	,875
P4	,519	,891
P5	,692	,884
P6	,717	,912
P7	,723	,834
P8	,890	,879
P9	,534	,834
P10	,619	,888
P11	,698	,886
P12	,577	,889
P13	,656	,918
P14	,526	,901
P15	,670	,870
P16	,760	,856
P17	,941	,875
P18	,698	,886
P19	,114	,903
P20	,610	,892

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Perfil de enfermería para la motivación del personal que labora en UCI de un Hospital de Chiclayo, 2024

Investigadora: Ballena Ubillus, Evelyn

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Perfil de enfermería para la motivación del personal que labora en UCI de un Hospital de Chiclayo, 2024”, cuyo objetivo es diseñar un perfil de enfermería para la motivación personal que labora en la UCI Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa de estudio de *Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud*, de la Universidad César Vallejo del campus Pimentel, aprobada por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso del *hospital Almanzor Aguinaga Asenjo* de Chiclayo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto de esta investigación radica en la identificación de los principales factores que afectan las condiciones sociolaborales del personal de salud y la propuesta de un plan de mejora que contribuya a optimizar su bienestar y rendimiento laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas relacionadas con las condiciones sociolaborales.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente en el área UCI hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Se informa al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole por su participación. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *Ballena Ubillus, Evelyn* email: evelynballenaubillus41@gmail.com y asesora *Dra_Monteagudo Zamora, Vilma* email: mmonteagudoza@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos:

Firma del participante

DNI del participante

Anexo 7. Análisis complementario

Antes de establecer los objetivos del estudio, tenemos que determinar si la variable de motivación sigue una distribución normal. Si es así, podemos elegir la prueba estadística adecuada que nos ayude a alcanzar nuestros objetivos.

Prueba de normalidad

H0: los datos tienen una distribución normal

H1: los datos no tienen una distribución normal

Tabla 6

Prueba de Kolmogórov- Smirnov

	KOLMOGOROV- SMIRNOV ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,391	45	,000

Se utilizó prueba de Kolmogorov- Smirnov para determinar si los datos de la variable motivación tenían una distribución normal. El tamaño de la muestra era de 45 elementos, por encima del umbral de 30, por lo que se realizó. La comprobación de que el criterio de significación es 0,000, es decir, inferior a 0,05, muestran que la data no se ajusta a la distribución normal. En definitiva, podemos afirmar que la hipótesis nula es falsa. Se utiliza una prueba no paramétrica para determinar el tipo de relación entre las variables mencionadas.

Prueba de primera hipótesis específica

H0: No existen relación entre los rasgos sociodemográficos y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

H1: Existen relación entre los rasgos sociodemográficos y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

Tabla 7

Relacion entre las características sociodemográficas y la motivación

	Rango	H de Kruskal-Wallis /	
	promedio	U Mann-Whitney	P valor
Rango de edad		23.555*	0.000

18 - 24 años	35.25		
25 - 30 años	30.40		
31 - 46 años	15.14		
47 -52 años	11.67		
52 años a más	6.33		
Género			
Femenino	27.38	64.500**	0.500
Masculino	22.57		
Estado civil			
Casado	20.43	7.278*	0.026
Divorciado	40.50		
Soltero	32.38		

Nota. *H de Kruskal-Wallis, **U Mann-Whitney

La Tabla 6 se emplea un test no paramétrico para muestras independientes debido a que la primera variable, la motivación del equipo, es cuantitativa, mientras que la segunda, los rasgos sociodemográficos, es cualitativa. Se observa una mayor motivación laboral en individuos de entre 18 y 30 años comparado con aquellos mayores de 30, así como en los solteros, en virtud de que el valor de significancia del estadístico H de Kruskal-Wallis asociado con la edad y el estado civil es inferior a 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa que propone una correlación entre las características sociodemográficas y la motivación del equipo en la unidad de cuidados intensivos de un hospital ubicado en Chiclayo.

Prueba de segunda hipótesis específica

H0: No existen relación entre el perfil profesional y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

H1: Existen relación entre el perfil profesional y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

Tabla 8

Relacion entre el perfil profesional y la motivacion del equipo

	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	P valor
--	----------------	---------------------	---------

Grado Alcanzado			
Técnico	9.17		
Licenciatura	27.58	13.977*	0.001
Maestría	13.93		
Experiencia de trabajo			
<1 año	35.67		
1 -3 años	29.57	16.243*	0.001
4 - 6 años	22.53		
> 6 años	10.15		
Habilidades			
Resolución de problemas	26.04		
Empleo en equipo	16.00	5.712*	0.222
Gestión de cuidado	22.88		
Comunicación	28.81		
Desarrollo equipo	22.81		

Nota. *H de Kruskal-Wallis

Para proporcionar independencia estadística en la Tabla 7, se utiliza una prueba no paramétrica para la variable motivación del equipo, que es cuantitativa, y el perfil profesional, que es cualitativa. Los resultados demuestran que los estadísticos H de Kruskal-Wallis de titulación y experiencia de trabajo $< 0,05$, rechazando la hipótesis nula y confirmando la hipótesis alternativa que establece una relación entre el perfil profesional y la motivación del equipo de la UCI de un hospital de Chiclayo. En consecuencia, las personas con menos de tres años de experiencia y licencia.

Prueba de tercera hipótesis específica

H0: No existen relación entre las condiciones de trabajo y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

H1: Existen relación entre las condiciones de trabajo y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

Tabla 9

Relación entre las condicioneses trabajadores y la motivación de los trabajadores

	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	P valor
--	-----------------------	----------------------------	----------------

Asignación de pacientes para el cuidado			
		1.953*	0.162
De 1 a 2 pacientes	20.88		
De 3 a 4 pacientes	26.50		
Modalidad de Empleo			
Contrato de sustitución	13.66		
Contrato colectivo (sindical)	23.60		
Contrato a tiempo determinado	30.33	13.453*	0.004
Contrato a tiempo indefinido	28.69		
Incentivos del trabajo			
Reconocimiento del equipo	13.89	8.062*	0.018
Incremento salarial	35.25		
Premios y beneficios	24.03		

Nota. *H de Kruskal-Wallis

En la Tabla 8, se utiliza la prueba de Kruskal-Wallis, una metodología no paramétrica, para evaluar muestras independientes. Los datos revelan que el estadístico H, que mide aspectos como el tipo de contrato y los incentivos del trabajo, registra un valor de significancia por debajo de 0.05. Esto respalda la hipótesis alternativa, que propone una relación significativa en relación a las condiciones de empleo y la motivación del equipo en la UCI de un hospital de Chiclayo, llevando al rechazo de la hipótesis nula. Notablemente, los empleados con contratos temporales y que reciben aumentos salariales como parte de sus incentivos muestran niveles elevados de motivación.

Prueba de hipótesis general

H0: No existen relación entre el PE y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

H1: Existen relación entre el PE y la motivación del equipo que trabaja en UCI de un hospital de Chiclayo, 2024

Tabla 10

relacion entre el Pe y la motivación del equipo

Modelo	Coef. r cuadrado	GLE	F	Sign.
Regresión	.567	45	8.306	.000 ^b
Total		45		

Nota. a. Variable dependiente: Motivación

b. Predictores: Incentivos de trabajo, Modalidad de contratación, Nivel educativo obtenido. Estado civil, Experiencia de trabajo, Edad

La Tabla 9 especifica el coeficiente de determinación del modelo de regresión lineal, con la motivación del equipo como variable principal. Las variables independientes, que abarcan incentivos de trabajo, tipos de contrato, niveles de educación, estado civil, experiencia de trabajo y edad, se demuestran como determinantes significativos en la motivación. El modelo muestra un coeficiente de 0.567, lo que indica que estas características del perfil del equipo explican hasta un 56.7% de la variabilidad en su motivación.

Además, el valor del estadístico F se utiliza para evaluar la solidez del modelo y la relevancia estadística de las conexiones entre las variables seleccionadas. Con un valor F de 8.306 y un nivel de significancia de 0.000, claramente por debajo del umbral 0.05, la hipótesis nula se desestima. Esto refuerza la hipótesis alternativa, verificando una asociación estadísticamente significativa entre el perfil del equipo de enfermería y su motivación en la UCI de un hospital de Chiclayo.

Anexo 8. Otras evidencias

PROPUESTA

1.1. Título de la propuesta

Protocolo para motivación personal de UCI

1.2. Fundamentación

El protocolo para la motivación del personal de enfermería en la UCI se fundamenta en teorías reconocidas sobre motivación laboral, como la teoría de las jerarquías de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg. Estas teorías sugieren que la satisfacción de las necesidades básicas, seguridad en el empleo, reconocimiento y desarrollo profesional son esenciales para la motivación. Asimismo, se considera el enfoque del cuidado humano de Virginia Henderson, que destaca la importancia de la relación entre el personal y los pacientes para mejorar la calidad de la atención.

1.3. Introducción

En el Hospital de Chiclayo, se ha observado una baja motivación entre el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). A través de una investigación detallada, se ha determinado que factores como largas jornadas laborales, mala gestión, horas extras, falta de incentivos y reconocimiento, contribuyen significativamente a esta desmotivación. La presente propuesta tiene como objetivo establecer un protocolo que permita mejorar la motivación del personal de enfermería, garantizando una atención de calidad y un ambiente laboral más favorable.

Objetivos

3.1. Objetivo General

Contribuir a la mejora de la motivación del personal de enfermería que labora en la UCI del Hospital de Chiclayo, a través de la implementación de estrategias y herramientas específicas.

3.2. Objetivos Específicos

Establecer un programa de incentivos y reconocimiento: Crear un sistema de bonificaciones y reconocimiento profesional basado en el desempeño y la dedicación del personal.

Implementar un plan de capacitación continua: Desarrollar programas de educación continua que permitan al personal de enfermería adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes.

Mejorar las condiciones laborales: Garantizar un ambiente de trabajo seguro y cómodo, con recursos suficientes y adecuados para la atención de los pacientes.

Fomentar el bienestar emocional: Proveer apoyo emocional y psicológico al personal para manejar el estrés y el agotamiento.

Estrategias y Procedimientos

4.1. Programa de Incentivos y Reconocimiento

Bonificaciones: Otorgar bonificaciones trimestrales basadas en el rendimiento y la evaluación del desempeño.

Reconocimientos Públicos: Establecer ceremonias mensuales para reconocer a los enfermeros destacados por su dedicación y excelencia en el servicio.

4.2. Plan de Capacitación Continua

Talleres y Cursos: Organizar talleres y cursos sobre nuevas tecnologías en cuidados intensivos, manejo del estrés y desarrollo profesional.

Mentorías: Implementar un programa de mentorías donde enfermeros experimentados guíen a los más nuevos.

4.3. Mejoras en las Condiciones Laborales

Ambientes Físicos: Renovar y mejorar las instalaciones de la UCI para asegurar un entorno cómodo y seguro.

Equipamiento: Proveer el equipamiento necesario y mantenerlo en buen estado para facilitar el trabajo del personal.

4.4. Apoyo Emocional y Psicológico

Sesiones de Apoyo: Ofrecer sesiones regulares de apoyo psicológico y emocional para el personal de enfermería.

Espacios de Relajación: Crear áreas dentro del hospital donde el personal pueda relajarse y descansar durante sus turnos.

Evaluación y Seguimiento

Encuestas de Satisfacción: Realizar encuestas trimestrales para evaluar la satisfacción y motivación del personal.

Revisión de Desempeño: Implementar revisiones periódicas del desempeño para ajustar y mejorar las estrategias de motivación.

Comités de Evaluación: Formar comités de evaluación compuestos por personal de enfermería y administración para supervisar la implementación del protocolo y sugerir mejoras continuas.

Conclusión

El establecimiento de este protocolo busca no solo mejorar la motivación del personal de enfermería en la UCI del Hospital de Chiclayo, sino también garantizar una atención de calidad y un ambiente de trabajo positivo. A través de incentivos, capacitación continua, mejores condiciones laborales y apoyo emocional, se espera elevar la satisfacción y compromiso del personal, beneficiando así a los pacientes y a la institución en general

RESULTADOS

Plan perfil de enfermería para motivación del personal que labora en UCI de un hospital en Chiclayo



Plan para mejorar perfil de enfermería para motivación del personal de salud que labora en UCI



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

CHICLAYO, 07 de Agosto del 2024

Siendo las 18:00 horas del 07/08/2024, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "PERFIL DE ENFERMERIA PARA LA MOTIVACION DEL PERSONAL QUE LABORA EN UCI DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024", presentado por el autor BALLENA UBILLUS EVELYN egresado MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
EVELYN BALLENA UBILLUS	(16)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
MDREYESP el 07 Ago 2024 18:52:09

MOISES DAVID REYES PEREZ
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por: MMEJIASAL
el 07 Ago 2024 18:50:34

MAX KEVIN MEJIA SALAZAR
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por:
MMONTEAGUDOZA el 07 Ago 2024
18:50:51

VILMA MONTEAGUDO ZAMORA
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0807658

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, BALLENA UBILLUS EVELYN identificado con N° de Documento N° 45533115 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "PERFIL DE ENFERMERIA PARA LA MOTIVACION DEL PERSONAL QUE LABORA EN UCI DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2024".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHICLAYO, 17 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
BALLENA UBILLUS EVELYN DNI: 45533115 ORCID: 0009-0007-5440-187X	Firmado electrónicamente por: BBALLENAUB el 17-07- 2024 23:46:36

Código documento Trilce: INV - 1709226