



**Universidad
María Auxiliadora**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL CUIDADO
DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO HOSPITAL
NACIONAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO**

AUTOR:

LIC. SANTIVANEZ PANTOJA, ARACELLY FLOR DE MARIA

<https://orcid.org/0000-0001-9233-1939>

ASESOR:

Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	34
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	44
ANEXO D. INFORME DE ORIGINALIDAD.....	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en Centro quirúrgico en un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, Lima 2021. **Materiales y métodos:** El presente estudio de investigación utilizará el Enfoque Cuantitativo y Diseño Descriptivo de tipo correlacional porque se demostrará el grado de asociación entre las variables. La población estará formada por 30 licenciadas de enfermería. La recolección de datos para la medición de la variable principal sobre Motivación Laboral, se empleará la técnica de la Encuesta mediante cuestionarios estructurados: Escala de evaluación de factores intrínsecos y extrínsecos del ámbito laboral hospitalario está comprendido de 24 preguntas que miden 02 dimensiones, las mismas que tuvieron una calificación del 1 al 5 respectivamente. En la recolección de datos para la Gestión del Cuidado de Enfermería será a través de la técnica de observación; se utilizará la Guía de Observación del nivel de gestión del cuidado de enfermería, dicho instrumento está respaldado en la Teoría del Cuidado de Regina Waldow. La guía consta de 29 ítems, de los cuales 20 ítems miden la dimensión del área asistencial y 09 ítems miden la dimensión del área administrativa. **Resultados:** Los logros más notables serán expuestos en tablas, después de estudiar los datos por medio de la estadística descriptiva. **Conclusiones:** La investigación contribuirá con medios probatorios, permitiendo optimizar la motivación laboral, así fortalecerá la gestión del cuidado de enfermería en el periodo peri operatorio.

Palabras clave: Motivación, Gestión, Periodo Peri operatorio (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work motivation and nursing care management in the Surgical Center in a National Hospital of San Juan de Lurigancho, Lima 2021. **Materials and methods:** This research study will use the Quantitative Approach and Descriptive Correlational Design because the degree of association between the variables will be demonstrated. The population will consist of 30 nursing graduates. The data collection for the measurement of the main variable on Work Motivation, the technique of the Survey will be used through structured questionnaires: Scale of evaluation of intrinsic and extrinsic factors of the hospital work environment is comprised of 24 questions that measure 02 dimensions, the same which had a rating of 1 to 5 respectively. In the data collection for Nursing Care Management, it will be through the observation technique; The Nursing Care Management Level Observation Guide will be used, this instrument is supported by Regina Waldow's Theory of Care. The guide consists of 29 items, of which 20 items measure the dimension of the care area and 09 items measure the dimension of the administrative area. **Results:** The most notable achievements will be displayed in tables, after studying the data through descriptive statistics. **Conclusions:** The research will contribute with evidence, allowing to optimize work motivation, thus strengthening the management of nursing care in the perioperative period.

Keywords: Motivation, Management, Perioperative Period (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

En el 2019, la Organización Mundial de la Salud, identifica como “desgaste profesional” al trastorno emocional vinculado al ámbito laboral, que surge a consecuencia del estrés en el área del trabajo. En el estudio de Cigna “COVID -19 Global Impact” el 74% de trabajadores españoles están ensimismados en su trabajo, un 10% más si lo confrontamos con el fruto obtenido a inicios de año y un 7% superior a los resultados del mes de Abril del mismo año, un 62% cuenta con cierta estabilidad laboral y solo 61% tiene posibilidades de conciliar trabajo y familia, un 54% con carga de trabajo que pueden asumir sin dificultades (1).

La Organización Panamericana de la Salud en el año 2020, menciona que el mercado laboral en las Américas está representado por el 50 %, equivalente a 460 millones de la población total, convirtiéndose en su motivo de producción y desarrollo. América Latina y el Caribe cooperan con el 60 % de la mano de obra presente en todos los sectores económicos. Es así para conseguir el mayor beneficio son necesarios: condiciones de trabajo seguros, equitativos saludables y satisfactorios. Con la finalidad de obtener un trabajo digno que conquiste la productividad y desarrollo personal (2).

En Nueva York según la Organización Internacional del Trabajo, el avance económico y social de los Países Menos Adelantados, está afectado por el efecto de la Pandemia COVID _ 19, así como cambio climático y crisis alimentaria. En boga hay 46 países, que representan el 12% de la población mundial y se califican por sus bajos niveles de ingresos, inseguridad económica, escaso desarrollo, extrema pobreza; siendo estas el resultado de insuficiente capacidad humana, limitada infraestructura laboral, reducido acceso y uso de tecnologías. Es así que el trabajo informal a la fecha representa el 90% del empleo total (3).

La promoción de la salud y prevención de la enfermedad son primordiales para el bienestar humano y desarrollo socioeconómico; sin embargo, a nivel mundial acontecen 421 millones de hospitalizaciones y 42,7 millones de eventos adversos de

manera anual, simbolizando la tercera causa de muerte en EE.UU. ,afectando de manera negativa la eficiencia de la gestión económica y administrativa de los hospitales, originando daño parcial o total en el paciente , afectando de un 12 a 15 % del gasto hospitalario. Es así que el grupo ocupacional de enfermería, reconocido como la columna vertebral del cuidado de la salud representa un 70% del total; figurando el 25% o más de los gastos operativos anuales y el 40% de los costos de atención directa (4).

Asimismo, la Revista Panamericana de Salud Publica en el año 2020, menciona que a nivel mundial hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería y el 30% labora en la Región de las Américas. El 59 % del mercado laboral pertenece a enfermeros profesionales y el 37% a profesionales asociados. La misma región origina 81,2 graduados de enfermería por 100 000 habitantes cada año, siendo 10 veces más en comparación con las regiones de África y Mediterráneo Oriental. El 64% de países evalúa mediante un examen de licenciatura para estimar y desempeñar las aptitudes de los profesionales de enfermería antes de habilitarlos para el ejercicio profesional; teniendo en cuenta que desarrollan labores específicas de cuidado, así como intervenciones complementarias en el área de salud (5).

En la actualidad las organizaciones tienen como prelación mantener al Talento Humano siempre estimulado, siendo considerado como el capital imprescindible al brindar desarrollo y productividad. Así como el desempeño laboral, de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas - Ecuador, evidenciando lo siguiente: 25% de trabajadores insatisfechos en cuanto a las necesidades fisiológicas y un 35 % insatisfechos en la necesidad de poder y 35 % insatisfechos en la equidad organizacional, proponiendo recomendaciones de motivación que alcancen mejorar el desempeño laboral, así como el desarrollo personal y organizacional (6).

En Chile durante el 2019, el incremento en la esperanza de vida y la preeminencia de patologías crónicas, ha incitado un excedente progresivo en el sistema de salud de Atención Primaria privado y del estado, reflejando que la densidad de los médicos por cada 10 000 habitantes es de una tasa del 22,9. Debido a ello se debe cumplir

funciones múltiples de manera sincrónica evidenciando efectos perjudiciales para el bienestar físico y psicológico del trabajador. De ello se obtiene la cifra de satisfacción laboral de 51,43% en los hombres y en un nivel medio de satisfacción a las mujeres representando un 44%. Demostrando que, en las edades de 49 a 60 años, el nivel medio de satisfacción se encuentra en un 57,69 % (7).

En instituciones de Salud de Colombia en el año 2018, se realizó un estudio dirigido a los gerentes, coordinadores de Recursos Humanos, auxiliares y coordinadores médicos con el fin de determinar la relación entre la Motivación y el Rendimiento Laboral, mediante la aplicación de 2 cuestionarios, con 27 ítems para la variable Motivación y 27 para Rendimiento Laboral, por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, la confiabilidad de 0.97 y 0.96 para cada instrumento. Obteniendo como resultado que el rendimiento en los equipos de trabajo es deficiente para alcanzar los objetivos, representado con un promedio de 2,56. La motivación de los grupos de trabajo es de grado moderada al logro, poder para lograr las metas institucionales representada por el promedio de 2,61. Se resume que, a mayor motivación laboral en las instituciones de salud, mayor será el nivel de rendimiento de los grupos de trabajo (8).

Sin embargo, la Gestión de la Calidad del Cuidado de los Hospitales del Ministerio de Salud Pública de Imbabura – Ecuador, revelan la limitada participación de la enfermera en gestión interna del hospital representada en un 42,6%, apoyo escaso de los gestores ya que cuentan con oportunidades restringidas para su desarrollo profesional con un 61,4 % y el 54,9 % de las enfermeras no son escuchadas por el despacho de dirección del establecimiento y el 63,1 % no cuentan con alternativas para un ascenso laboral; teniendo como repercusión el impacto directo en la calidad de los cuidados y estrategias para lograr los indicadores de calidad (9).

Es un reto la gestión de cuidado de Enfermería en las personas mayores, ya que este grupo poblacional impulsan para el año 2035 una tasa de hasta un 19%, según el Instituto Nacional de Estadísticas, lo que sugiere programar y organizar los cuidados de enfermería de calidad, seguros y especializados. Los adultos mayores al ser hospitalizados son el punto de partida para la gestión de riesgos, un 63,3 % tiene

exposición moderado o alto a desarrollar lesiones en la piel, 72,4% tiene riesgo de sufrir caídas durante su estancia hospitalaria (10).

En instituciones de salud de Sincelejo – Colombia durante el 2019, se propuso estimar la calidad del cuidado de enfermería ofrecido por profesionales de salud hacia las personas a su cuidado, mediante un instrumento específico, obteniendo como resultado las dimensiones de “monitorea y hace seguimiento” con una nivel de calidad alta equivalente al 73,2 % y con un nivel bajo de calidad a la dimensión “se anticipa” representada con un 56,1% mientras el 42% de pacientes mencionaron no fueron atendidos por el profesional de enfermería; por todo lo descrito es necesario una auditoria a las instituciones de salud y personal asistencial (11).

En el área de salud, la motivación y la satisfacción en el cargo laboral son notables, sobresaliendo en ello, los profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica, cuya misión es cuidar y recuperar la salud biopsicosocial de las personas a su cargo y ofrecer una atención de calidad; por ello es imprescindible el conocimiento profesional y comprensión del nivel de motivación laboral. El nivel de motivación de nivel medio del versado de enfermería es equivalente al 50 %, nivel de motivación alta representada por un 29,2 % y nivel de motivación baja en un 20,8 % (12).

En el Hospital Hugo Pesce Pescetto durante el 2020, se realizó un estudio con la finalidad de decretar la relación entre motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial; denotando la motivación intrínseca en un 88% y motivación extrínseca con un 85%, señalando el nivel de motivación alto en el personal asistencial, representado con un 87%, de la misma manera la calidad de vida laboral fue buena solo en un 17% y regular con un 82% (13).

El Ministerio de Salud elaboró un análisis de la Red de Salud de Chota en el año 2017, sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal asistencial, obteniendo como resultado: la edad cronológica del personal entre los rangos de 20 a 50 años está representada por 91,8 % del total de trabajadores, siendo el personal de sexo femenino significativo en un 64,5%;mientras el clima organizacional fue

determinado saludable sólo por 36,8 % del personal asistencial y por un 61,3% calificado en situación de mejora. Es así que el 65,2 % de trabajadores se sienten satisfechos, el 4,5% de personal asistencial se encuentra insatisfecho. Demostrando que la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral es altamente significativa (14).

La enfermería ha desarrollado la base de la profesión “El cuidado”, siendo notables personajes que han contribuido conocimientos en modelos y teorías en el ejercicio profesional de enfermería. La gestión de enfermería toma relevancia, por la colaboración científica direccionada en el Proceso de Atención de Enfermería; misma que esta distinguida en cinco fases: valoración, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación; asimismo con una taxonomía peculiar de tres clasificaciones fundamentales: nanda, nic, noc (15).

Al realizar el análisis pertinente sobre “Motivación Laboral y la Gestión del Cuidado de Enfermería” basado en los datos estadísticos, integra un problema a nivel mundial, latinoamericano y nacional, volviéndose imprescindible el abordaje de sus factores para originar injerencia efectiva e innovar protocolos de atención estandarizados y educación continua.

Es necesario conceptualizar las variables como siguen:

Motivación laboral, es un grupo de fuerzas internas y externas que ejecuta una persona para lograr un fin. Debido a ello la motivación provoca o transforma comportamientos existentes. Respaldada en la Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg, teniendo como cimiento la conexión de un individuo con el trabajo es imprescindible, así como la actitud de la persona hacia el puesto de trabajo predice el éxito o fracaso (16), detallada en la existencia de dos dimensiones:

Los Factores de Higiene o Extrínseca: Hacen referencia a las condiciones en las que los trabajadores realizan su trabajo, como: condiciones físicas, ambientales, políticas y sociales; por ello actúan por el beneficio que obtienen del trabajo: el salario, condiciones físicas de trabajo, relaciones con los demás y seguridad laboral. Cuando estos factores son adecuados evitan la insatisfacción de los trabajadores. Los

Factores de Motivación o Intrínseca: son de efecto duradero asociados a la satisfacción con el trabajo, oportunidades de ascenso, oportunidades de desarrollo personal, reconocimiento y logro. Incrementando así la productividad; cuando estos factores son óptimos generan satisfacción, cuando son escasos desencadenan insatisfacción. Es importante evaluar la motivación del personal asistencial con la finalidad de activar estrategias y este se vea reflejado en el compromiso organizacional y eficiencia asistencial (17).

Existen varios instrumentos para valorar la Motivación laboral, pero entre ellas se aplicará la Escala de Evaluación de Factores Intrínsecos y Extrínsecos del Ámbito Laboral, la cual está basada en los planteamientos teóricos de Frederick Herzberg, formada por 24 preguntas que miden dos dimensiones Intrínseca y Extrínseca, cada pregunta con 5 posibles respuestas, teniendo como resultado Factores Intrínsecos y Extrínsecos adecuados e inadecuados (18) .

La gestión del cuidado de enfermería, indica que la gestora de enfermería basada en su conocimiento debe: organizar, contribuir y maximizar los recursos con los que dispone como: económicos, humanos y materiales con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales o empresa en la que se viene laborando. Teniendo en cuenta la importancia de la enfermería como ciencia y arte, en 2 dimensiones. Área Asistencial: Actividades relacionadas con la valoración física, control de síntomas, admisión de los usuarios al servicio, triaje, control de signos vitales, administración de tratamiento, cuidados de higiene y alimentación, educación a los familiares, preparado de materiales esteriles entre otros. Área Administrativa: son actividades burocráticas como: seguimiento de exámenes, coordinar y supervisar actividades desarrolladas, control de medicación, gestión del transporte y movimiento del paciente, exigencia de productividad (19) .

Contribuyendo a una visión más amplia de la gestión de cuidados. Asimismo, se logrará motivar al personal de enfermería para innovar estrategias de cuidado. Basado en el modelo de Grupos relacionados por el diagnóstico: utiliza planes de cuidado, prevención de riesgos, utilizado en hospital y comunidad. Es importante evaluar la

gestión del cuidado por la presencia de creatividad y transformación para garantizar una atención humanizada con calidad y calidez (20).

Existen varios instrumentos para medir la Gestión del Cuidado de Enfermería, pero se aplicará la Guía de Observación del Nivel de Gestión del Cuidado de Enfermería, cual está basado en la Teoría del Cuidado de Regina Waldow, conformada por 29 ítems, 20 dirigidos al Área asistencial y 09 dirigidos al Área administrativa, calificándose como: bueno, regular y malo (21).

Teoría del Cuidado de Vera Regina Waldow, respalda que el acto de cuidar es inherente al ser humano cuando interactúa con otra persona. La enfermera al experimentar esta escena manifiesta su saber, sensibilidad, esencia con el fin de contribuir en la comodidad biopsicosocial de la persona a la que cuida. El cuidado abarca la dimensión estética, buscando equilibrio entre lo que se piensa, siente y hace, en el contexto que surge la interrelación con la otra persona y la dimensión ética, es el pacto de estar y aportar al bienestar biopsicosocial del ser; en ambas dimensiones se tiene de cimiento los valores morales todo esto contenido en la enfermería como arte y ciencia en el acto del cuidado (22).

Resulta interesante la investigación realizada por Peña (23), en Ecuador, en el año 2021, con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la motivación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja –Ecuador 2021” estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, el grupo intervenido un total de 89 enfermeros a la vez que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión, mediante 2 cuestionarios: Escala de Motivación Laboral (R - MAWS) y la escala de estrés laboral (MBI) tipo Likert, pasaron por el proceso validez mediante a través del juicio de expertos 0,7278 y confiabilidad por Alfa de Cronbach 0,7863. Se concluye que el nivel de motivación laboral fue de nivel medio con un 78% y el estrés laboral en un nivel medio con el 62% de los profesionales evaluados. Reflejando niveles considerables de motivación y estrés laboral.

Al respecto Vilorio y colaboradores (24), en Colombia, durante el año 2016, con el objetivo “Realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación laboral”, estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – transversal, intervinieron 35 profesionales, mediante la aplicación del Test de motivación y Satisfacción Laboral – adaptación y una guía de observación para investigar el nivel de compromiso y pertenencia con la institución, teniendo como consecuencia el 70,3% de profesionales se encuentra en un nivel medianamente motivado, el 18,5% en nivel muy motivado y el 11,11% en nivel poco motivado. De esta manera afecta el clima organizacional en sus variables internas: estrategias de motivación, grupos informales, pagos desiguales y variables externas: incertidumbre legislativa y laboral. Concluyendo que los bajos niveles de motivación laboral contribuyen de manera negativa en el clima organizacional, así como en el rendimiento y productividad de la institución.

Por su parte García y colaboradores (25), en Bogotá, en el año 2018, realizó un estudio para “Describir la Gestión del Cuidado de Enfermería en el Marco de la Atención primaria en Salud en Colombia”, estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – transversal, valoradas en 40 pacientes, con tendencia al sexo femenino 70%, se utilizó el cuestionario de valoración por patrones funcionales de Marjory Gordon y Guía de Observación Indirecta. Los resultados muestran tres categorías para describir métodos de atención de salud: Gestión de Enfermería, Gestión de Casos de Enfermería y Gestión de Enfermería en atención Primaria en Salud, tanto en el área Asistencial y Administrativa en mejora del cuidado de enfermería, concluyendo que la Gestión de Cuidados de Enfermería es la primera línea de acción y cumplir las características propias como: liderazgo, toma de decisiones y capacidad de integrar el proceso de salud a partir del marco normativo que respalda el sistema de salud y actuar profesional.

En el mismo contexto Marín y colaboradores (26), en Lima, durante el año 2017, con el objetivo de “Establecer la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú” asimismo “Determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg”,

estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, transversal de tipo correlacional, interviniendo a 136 trabajadores mediante una encuesta de acuerdo a las dimensiones del instrumento Font Roja. Los resultados muestran el nivel de “medianamente motivado” representado en un 49,3% en cuanto a los factores higiénicos resultaron medianamente motivados en un 46,3% respecto a los factores motivacionales los trabajadores resultaron “medianamente motivados” en un 57,4%. El nivel de satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” en un 56,6%. Debido al coeficiente de Spearman es de 0,336 se aceptó “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud”, concluyendo la existencia de baja correlación positiva entre motivación y satisfacción laboral.

Por su parte Román (27), en el Callao, durante el año 2021, con el objetivo de “Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao - 2021, en base a la Teoría de Herzberg de los dos factores”, estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional de corte transversal, intervinieron a 81 trabajadores de salud, distribuidos de la siguiente manera: el 77,8% de participantes con sexo femenino 22,2 % de sexo masculino, representado por diferentes grupos ocupacionales: médicos con un 45,7 % , las enfermeras con un 45,7% y técnicos de enfermería con un 8,6%. Mediante el instrumento de un cuestionario desarrollado mediante la escala de Likert, obteniendo como resultado que existe $p - \text{valor} < 0,01 < 0,05$ y un coeficiente de Pearson de 0,443; representando una relación directa positiva moderada, por tanto, a mayor cultura organizacional hay poca motivación laboral. Concluyendo que no se encontraron casos de mala motivación en los profesionales de la salud.

Es conveniente mencionar a Jiménez y colaboradores (28), en Lima – Norte, en el año 2017, con la finalidad de “Determinar la gestión del cuidado enfermero y Rol docente en la práctica asistencial, familiar, comunitaria”, estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, transversal de tipo correlacional, en el que participaron 60 docentes de la escuela de enfermería, mediante 2 cuestionarios : gestión del cuidado enfermero y el rol docente, supeditado a pruebas de validez y confiabilidad. Con

resultado de 95% de personal de enfermería realiza gestión del cuidado y el 5% de profesionales a veces realizan estas coordinaciones; administración del cuidado el 94% de profesionales catalogan como siempre y el 6% de enfermeros solo a veces realiza esta actividad. El rol Docente Asistencial lo asumen los profesionales en un 92% “siempre”, mientras el 8% a veces asume esta responsabilidad, concluyendo que la instrucción teórica y práctica, debe enlazar el rol docente en relación con el rol enfermero asistencial para así contribuir en la práctica profesional humanizada y cuidado de la vida.

La motivación laboral es un componente de vital importancia para lograr el funcionamiento óptimo de una institución, razón por el cual el profesional de enfermería que trabaja en Centro Quirúrgico en hospitales o clínicas, enfrentan innumerables dificultades que proceden tanto de la atención brindada al usuario, como la administración con el empleador de salud y coordinación con el equipo de salud, por esto resalta el valor de conocer el nivel de motivación debido a su relación con la gestión de cuidados de enfermería y esta será reflejada en la calidad de trabajo y eficiencia de la atención brindada al paciente durante el pre, peri y post operatorio.

La justificación del trabajo, se basa en:

El **valor teórico**, el estudio mencionado se respalda en la gestión del cuidado óptimo brindado por el profesional de Enfermería, debido a ello es imprescindible identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral, que se convierten en un pilar para brindar un cuidado de calidad en los establecimientos de salud. Priorizando el centro quirúrgico, en la que cada minuto está en riesgo la vida del paciente, siendo prioridad del equipo quirúrgico recuperar el bienestar biopsicosocial del mismo, mediante la intervención quirúrgica.

En cuanto a las implicancias prácticas del estudio, los resultados serán compartidos con el equipo asistencial, administrativo y personal de apoyo del establecimiento de salud, mediante protocolos o guías de atención de enfermería y labores que influyan al cuidado integral del paciente quirúrgico.

El **valor metodológico**, el presente estudio será realizado utilizando el método científico, utilizara el diseño descriptivo correlacional, la técnica de la entrevista y 2 instrumentos: Escala de evaluación de factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral hospitalario respaldado con la Teoría de Motivación – Higiene, con la finalidad de dirigir sus esfuerzos al logro de objetivos institucionales, la Guía de observación del nivel de gestión del cuidado de enfermería, el que permitirá medir el nivel de gestión del cuidado de enfermería.

Asimismo, el estudio adquiere **relevancia social** ya que el interés del grupo de enfermería es ofrecer cuidado de calidad teniendo como respaldo los recursos humanos, infraestructura, gestión social. Para cumplimiento de ello, surge la necesidad de conocer la motivación existente en el personal de enfermería y su influencia en la atención por nuestro sistema de salud, con el fin de enriquecer y crear propuestas en relación a la motivación laboral y el nivel de gestión del cuidado de enfermería contribuyendo a una atención de calidad.

En atención a esta problemática nos formulamos como objetivo Determinar la relación entre motivación laboral y la gestión de cuidados de enfermería en Centro Quirúrgico en un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho – Lima 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La presente investigación se ubica entre los estudios de Enfoque Cuantitativo porque emplea el acopio de información sobre motivación laboral y gestión de cuidado de enfermería en Centro Quirúrgico para demostrar la teoría respaldada en la medición numérica y estadística para establecer guías de conducta y utilizara el Diseño Descriptivo porque recolecta información y cualidades sobre las variables por separado y de tipo correlacional porque se demostrara el grado de asociación entre las variables según Taxonomía de Hernández - Sampieri (29).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

El universo muestral estará conformado por las 30 licenciadas de enfermería que trabajan en Centro Quirúrgico según Área de Recursos Humanos de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, con la finalidad de que los resultados sean relevantes la muestra será igual a la población, se utilizara un tipo de muestreo probabilístico – Aleatorio simple ya que cada elemento tiene una probabilidad de inclusión igual.

Siendo los criterios de inclusión los siguientes:

- ❖ Enfermeras pertenecientes al servicio de centro quirúrgico
- ❖ Profesional de enfermería que cedan el consentimiento informado, previa información de la investigación.
- ❖ Enfermeras con un tiempo mayor de tres meses de permanencia en el puesto actual.
- ❖ Enfermeras de cualquier régimen laboral.
- ❖ Enfermeras que acepten participar de la investigación.

Criterios de exclusión son:

- ❖ enfermeras que se encuentren con descanso médico o vacaciones.
- ❖ personal que no acepte participar en el mencionado estudio.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

El presente estudio tiene como variable principal:

Motivación Laboral, según su naturaleza, es una variable cuantitativa y su escala de medición es discreta.

Definición Conceptual: La Motivación Laboral que hace mención de la aprehensión que tiene la enfermera sobre su contexto laboral, basada en la Teoría de Frederick Herzberg – Teoría de la Motivación e Higiene.

Factores Intrínsecos o Motivacionales: Están dirigidos a prevenir la insatisfacción laboral, así como responsabilidad y ascensos. Factores Extrínsecos o Higiénicos: Son aquellos que no pueden ser manipulados o modificados de forma directa por el hombre, actúan por el beneficio laboral (30).

Definición Operacional: Es la respuesta del personal de enfermería que labora en Centro Quirúrgico respecto a los factores higiénicos o extrínsecos, que engloban logros obtenidos y factores motivacionales o intrínseco, para optimizar el desempeño laboral, valorado mediante la escala de Likert, con 05 posibles respuestas, las mismas que serán calificadas del 1 al 5 respectivamente. Pueden identificarse y medirse de acuerdo al puntaje obtenido se calificará en Factores Adecuados e Inadecuados.

Como segunda variable, Nivel de Gestión del Cuidado según su naturaleza, es una variable cuantitativa y su escala de medición es discreta.

Definición Conceptual :La Gestión del cuidado está dirigida a planificar proyectos y logro de objetivos en el entorno enfermera - paciente ; alcanzado gran importancia la cualificación de enfermería y la organización del mismo, acorde a la cartera de servicios institucionales y recurso humano (31).

Definición Operacional: Es el nivel de aplicación de un juicio profesional en programar, estructurar, incentivar y controlar la calidad del cuidado pertinente e integral basado en los lineamientos estratégicos de la institución. Pueden medirse en Área Asistencial y Área Administrativa mediante escala de Likert, que

contribuirán a una mejora progresiva de la enfermería. Se utilizará una Guía de Observación del Nivel de Gestión del Cuidado de Enfermería validado de un trabajo de investigación.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

En el siguiente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la Encuesta, ya que permitirá la recolección de datos de manera directa con la población objetivo mediante cuestionarios estructurados (32).

En cuanto al instrumento de recolección de datos para la medición de la variable principal sobre Motivación Laboral, se utilizará la Escala de evaluación de Factores intrínsecos y extrínsecos del ámbito laboral hospitalario, dicho instrumento está respaldado por la Teoría de la Motivación – Higiene, elaborado por Gutiérrez en 2015, el mismo que fue rectificado y acondicionado por Lic. Sandra Correa Ramírez y Mg, Cyndi Chamaya León en el año 2018, fue utilizado en un estudio realizado en Trujillo – Perú el 2019.

Dicho instrumento tiene como finalidad reconocer los factores laborales de los profesionales de enfermería, está comprendido de 24 preguntas que miden 02 dimensiones: Factor Motivacional o Intrínseco e Factor Higiénico o Extrínseco. Cada pregunta consta de 05 posibles respuestas: totalmente en desacuerdo (TED), en desacuerdo (ED), indiferente (I), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (TDA), las mismas que tuvieron una calificación del 1 al 5 respectivamente. Cuyo valor final de la variable son factores intrínsecos adecuados (37 a 60 puntos), factores extrínsecos adecuados (37 a 60 puntos) y factores intrínsecos inadecuados (12 a 36 puntos), factores extrínsecos inadecuados (12 a 36 puntos) (18).

Factores	Indicadores	Items
Motivacional o Intrínseca	Realización Personal	1-4
	Reconocimiento	5 - 7
	Responsabilidad	8 - 10
	Oportunidades de desarrollo	11, 12
Higiénica o Extrínseca	Políticas de organización	13 - 15
	Relaciones Interpersonales	16 - 19
	Condiciones laborales	20 - 22
	Remuneraciones e incentivos	23 - 24

Factores	Adecuados	Inadecuados
Intrínsecos	37 – 60 puntos	12 – 36 puntos
Extrínsecos	37 – 60 puntos	12 – 36 puntos

La confiabilidad fue calculada por Guzmán (33), en su estudio de tesis del año 2020 se efectuó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, presentando un valor de 0,867 lo que indica que el instrumento es confiable. Se realizó la validez mediante juicio de expertos, determinado por 3 profesionales de Centro Quirúrgico, los mismos evaluaron y documentaron la validez del contenido.

La información sobre la Gestión del Cuidado de Enfermería será a través de la técnica de observación, mismo que realiza el investigador de la población en estudio con el objetivo de lograr un enfoque directo y en el momento preciso (34).

Se utilizará la Guía de Observación del nivel de gestión del cuidado de enfermería, dicho instrumento está respaldado en la Teoría del Cuidado de Regina Waldow y elaborado por Tapia N. - Ulloa L. en 1992 y Melgarejo M. en el 2000 y las funciones de la Ley de Trabajo de Enfermería en el 2002, el mismo que fue rectificado y acondicionado por Lic. Sandra Correa Ramírez y Mg, Cyndi Chamaya

León en el año 2018, fue utilizado en un estudio realizado en Trujillo – Perú el 2019. La guía consta de 29 ítems, de los cuales 20 ítems miden la dimensión del área asistencial y 09 ítems miden la dimensión del área administrativa. Cada enunciado consta de 04 alternativas: 0 equivalente a “Nunca”, 1 equivalente a “A veces”, 2 equivalente a “Casi siempre”, 3 equivalente a “Siempre”. Cuyo valor final de la variable es (19):

Nivel de Gestión del Cuidado	Puntaje
Bueno	59 a 87 puntos
Regular	30 a 58 puntos
Deficiente	0 a 29 puntos

La confiabilidad fue calculada por Correa (35), en su estudio de tesis del año 2020 se efectuó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, presentando un valor de 0,970 lo que indica que el instrumento es confiable. Se realizó la validez mediante juicio de expertos, determinado por 3 profesionales de Centro Quirúrgico, los mismos evaluaron y documentaron la validez del contenido.

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo de los instrumentos mencionados, se solicitará a la Dirección General de la Universidad María Auxiliadora una carta de presentación, con mencionado documento se gestionará la autorización dirigida al director de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho y luego se coordinará con la Enfermera jefe del departamento, con el objetivo que admita la aplicación de los instrumentos del mencionado estudio en Centro Quirúrgico de dicha institución. Se elegirán a las enfermeras que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

2.5.2. Aplicación de instrumentos de recolección de datos:

La recolección de datos se realizará en el mes de mayo del 2022 de la siguiente manera:

Primero, se les explicará los objetivos del estudio a las enfermeras de Centro Quirúrgico, para invitarlos a participar, así mismo se les entregará el consentimiento informado para su participación formal. El desarrollo de la Escala de Evaluación de los Factores Intrínsecos – Extrínsecos, será en un tiempo de 15 a 20 minutos durante un turno programado y el desarrollo de la Guía de Observación del Nivel de Gestión del Cuidado de enfermería, será evaluado por la autora, en un turno laboral por cada enfermera. Teniendo en cuenta el contexto de pandemia, se priorizarán las medidas y protocolos sanitarios de bioseguridad para cuidar la salud del encuestador y personal de salud. Los instrumentos se aplicarán durante la semana hasta completar la muestra y se procederá a verificar cada una de las fichas, valorando la calidad del llenado, que se encuentre completo y se procederá a la sumatoria de la puntuación respectiva.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

Para la realización del análisis estadístico de la variable principal, en esta investigación se aplicará las pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas, desviación estándar, media aritmética y moda, todas ellas representadas en tablas simples y gráficos. Se aplicará la prueba Estadística de independencia de criterios (Chi²) para determinar relación de las variables de estudio, con un nivel de significancia de $p < 0.05$. La información consignada en la recolección de datos, se realizará mediante codificación de datos con el programa estadístico SPSS 26 de la última versión y de manera automatizada.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS:

Los cuatro principios básicos de la Bioética, orientaran al profesional de enfermería hacia la resolución de la problemática, de la misma manera brindara protección a los participantes en el trabajo de investigación, se aplicará el consentimiento informado, antecedido de una breve información, clara y concisa (36).

❖ **Principio de Beneficencia:** Está basada en la esfera moral del profesional de salud, con la firme convicción de ofrecer un servicio con calidad y calidez, respetando ideologías y así garantizar la salud de la persona, familia y comunidad (37). De esta manera se les brindara información a los participantes de las bondades y progreso que se obtendrán de la presente investigación en beneficio de los pacientes.

❖ **Principio de No Maleficencia:**

Este principio está basado en promover el bien, no ocasionar afección, discapacidad, no apagar la vida del paciente. Nuestro accionar como profesional de la salud es venerar con entereza la esfera biopsicosocial del paciente (38). A cada participante se le orientará la forma de participación en la presente investigación y no comprometerá su estado de salud.

❖ **Principio de Autonomía:**

Principio que tiene sus cimientos en la moral, menciona que toda persona está en completa libertad de opinar de su estado biopsicosocial para ello debe estar informado explícitamente para ejercer su derecho a aceptar o rechazar su condición como paciente (39). Mencionado principio será aplicado en esta investigación al emprender al participante; mediante el consentimiento informado, será el documento formal el cual se implicará a los participantes.

❖ **Principio de Justicia:**

Equivalente a equidad, englobando el uso racional de rendimiento, riqueza y servicios optimizándolos de acuerdo a necesidad. La Justicia es reconocido como en derecho vital del Ser Humano y debe ser asegurado por nuestra nación (40). Los participantes de esta investigación recibirán un trato por igual

sin discriminación alguna, con respeto y un trato afectuoso; manteniendo ética profesional.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema																				
Búsqueda de bibliografía vía internet																				
Elaboración de la Introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
Elaboración de la importancia y justificación de la investigación																				
Elaboración de la sección Objetivo de la investigación																				
Elaboración de la sección de materiales y métodos: Enfoque y diseño de la investigación.																				
Determinación de la Población, muestra y muestreo.																				
Elección de la Técnica e instrumento de recolección de datos.																				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos.																				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información.																				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio.																				
Elaboración de los anexos.																				
Revisión del Trabajo académico																				
Aprobación del trabajo académico																				

3.2. Recursos Financieros:

MATERIALES	2021							2022		TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMB	ABRIL	MAYO	S/.
Equipos										
1 laptop	S/1300									S/1300
USB	S/20									S/20
Útiles de escritorio										
Lapicero azul	S/5							S/3		S/8
Lapicero rojo								S/3		S/3
Tableros								S/45		S/45
Hojas bond A4		S/15					S/15		S/50	S/80
Material Bibliográfico										
Libros	S/50	S/50	S/30	S/30		S/30				S/190
Internet	S/10	S/20	S/10	S/20	S/10	S/20	S/20	S/20	S/20	S/150
Fotocopias	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/60	S/140
Impresiones	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/60	S/140
Espiralado							S/25		S/50	S/75
Otros										
Movilidad			S/20						S/70	S/90
Alimentos	S/15	S/15	S/20	S/20	S/20	S/15	S/15	S/20	S/15	S/155
Llamadas	S/15	S/15	S/10	S/20	S/10	S/20	S/10	S/20	S/20	S/140
Recursos Humanos										
Digitadora	S/40								S/60	S/100
Imprevistos*	S/150					S/100			S/120	S/370
TOTAL	S/1625	S/135	S/110	S/110	S/60	S/205	S/105	S/131	S/525	S/ 3,006

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. El 45 % de trabajadores sufre estrés laboral [Internet]. España: Observatorio de RRH; 2019 [acceso 19 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estrés-laboral.html>
2. Programa de Salud del Trabajador - Organización Panamericana de la Salud. Salud de los Trabajadores [Internet]. América Latina: Organización Panamericana de la Salud - Organización Mundial de la Salud; 2020 [acceso 20 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
3. Organización Internacional del Trabajo. El Progreso de los Países Menos Adelantados se estanca por las múltiples crisis [Internet]. Nueva York: OIT; 2022 [acceso 30 de abril de 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844027/lang--es/index.htm
4. Febré N, Mondaca Gomez K, Mendez Celis P. Calidad de Enfermería: Su Gestión, Implementación y Medición. Revista Médica Clínica Las Condes [Internet]. 2018, Junio [acceso 24 de abril de 2022]; 29(3): p. 278-287. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300567>
5. De Bortoli S, Munar E, Umpierrez A. La Situación de Enfermería en el Mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID -19. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2020, Mayo [02 de mayo de 2022]; 1(1). Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es>
6. Bohorquez E, Perez M, Caiche W. La Motivación y Desempeño Laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2020, Junio [acceso 27 de abril de 2022]; 12(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
7. Araya M, Medina A. Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los Funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista Médica de Risaralda [Internet]. 2019, Diciembre [acceso 30 de abril de 2022]; 25(2). Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157

8. Burgos M. Motivacion y Rendimiento Laboral en Instituciones del Sector de Salud. Revista de Publicaciones Cientificas y Academicas [Internet]. 2018, Marzo [acceso 20 de abril de 2022]; 2(2). Disponible en :
<https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
9. Molina J, Vaca J, Muñoz P. Gestion de la Calidad de los Cuidados de Enfermeria hospitalaria basada en la evidencia cientifica. Revista Index de Enfermeria [Internet]. 2016, Setiembre [acceso 21 de abril de 2022]; 25(3). Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000200006
10. Coltters C, Güel M, Belmar A. Gestion del Cuidado de Enfermeria en la Persona Mayor Hospitalizada. Revista Medica Clinica Las Condes [Internet]. 2020,Febrero [acceso 21 de abril de 2022]; 31(1). Disponible en :
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019301154>
11. Amed E, Villareal G. Calidad del Cuidado de Enfermeria brindado por profesionales en una ciudad Colombiana. Revista Ciencia y Cuidado [Internet]. 2019,Agosto [acceso 21 de abril de 2022]; 16(2). Disponible en :
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1615>
12. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivacion y su Relacion con la Satisfaccion Laboral del Profesional de Enfermeria en el Servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica. Revista de Enfermeria Vanguardista [Internet]. 2019, Marzo [acceso 21 de abril de 2022]; 7(1). Disponible en:
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186>
13. Salazar L. Motivacion y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina [Internet]. 2020,Marzo [acceso 21 de abril de 2022]; 5(3). Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558>
14. Sanchez J, Nuñez L. Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en el personal asistencial. Revista Cientifica de Enfermeria [Internet]. 2020, Mayo [acceso 21 de abril de 2022]; 9(2). Disponible en:

<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>

15. Hernando AC. La Gestion y el Cuidado. Revista Enfermeria CyL [Internet]. 2015 ,Mayo [acceso 22 de abril de 2022]; 7(2). Disponible en: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/162>
16. Andrade L. Factores Intrinsecos y Extrinsecos que determinan la satisfaccion laboral en trabajadores de campo de la empresa Estebanagri [Tesis Maestria]. Guayaquil-Ecuador: Universidad de Especialidades Espiritu Santo; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1200>
17. Lopez O, Ibarra M. Diseño de Instrumento para medir Motivacion Laboral y Compromiso Organizacional en el personal operativo SIDUE. Revista Latindex [Internet]. 2019, Julio [acceso 22 de abril de 2022]; 1(1). Disponible en: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
18. Chavera L, Cachicatari E, Valdivia C, Berrios Y. Factores Intrinsecos y Extrinsecos relacionados al Rendimiento Academico de los estudiantes de Ciencias de la Salud. Revista Medica Basadrina [Internet]. 2019, Mayo [acceso 25 de abril de 2022]; 8(1). Disponible en:

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/543>
19. Achury D, Rodriguez S, Diaz JC, Cavallo E, Zarate R. Estudio de Eventos adversos, factores y periodicidad en pacientes hospitalizados en unidades de cuidados intensivos. Revista Electronica Trimestral de Enfermeria [Internet]. 2016, Abril [acceso 26 de abril de 2022]; 42(1). Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion2.pdf>
20. Zarate R. La Gestion del Cuidado de Enfermeria.Revista Index de Enfermeria [Internet]. 2014, Marzo [acceso 23 de abril de 2022]; 13(44- 45). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009
21. Suasto W, Balseiro L, Jimenez I, Hernandez A, Chaparro A. Modelo de Gestion del Cuidado:innovacion de enfermeria para garantizar el bienestar de los

- pacientes en el Hospital General en la ciudad de Mexico. Revista de Enfermeria Neurologica [Internet]. 2020, Enero [acceso 27 de abril de 2022]; 1(1). Disponible en:
<https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270/300>
22. Rodriguez S, Cardenas M, Pacheco A. Reflexion Teorica del Arte del Cuidado. Revista Enfermeria Universitaria [Internet]. 2017, Julio [acceso 23 de abril de 2022]; 14(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v14n3/2395-8421-eu-14-03-00191.pdf>
23. Peña A. Motivacion Laboral y estres laboral en el personal de enfermeria del servicio de emergencia de la clinica Hospital San Jose Loja - Ecuador 2021 [Tesis Maestria]. Piura-Peru: Univerdidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68504>
24. Viloria J, Pertúz S, Daza A, Pedraza L. Aproximacion al Clima Organizacional de una empresa promotora de salud. Revista Cubana de Salud Publica [Internet]. 2016 [acceso 24 de abril de 2022]; 2(1). Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printerFriendly/592/481>
25. Garcia K, Olaya R. Gestion del Cuidado de Enfermeria en el Marco de la Renovacion en la Atencion Primaria en Salud [Tesis Licenciatura]. Bogotá-Colombia: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales; 2018. Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/1186>
26. Marin H, Placencia M. Motivacion y Satisfaccion Laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. Revista Horizonte Medico [Internet]. 2017, Diciembre [acceso 25 de abril de 2022]; 17(4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
27. Roman D. Motivacion Laboral y Cultura Organizacional en el personal de salud del Centro Quirurgico del Hospital Sabogal del Callao - 2021 [Tesis Maestria]. El Callao-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87337>
28. Jimenez K, Meneses M, Rodriguez B, Jimenez A, Flores N. Gestion del Cuidado enfermero y el rol docente en la practica asistencial familiar comunitaria Lima -

- Norte Perú. Revista de Enfermería Herediana [Internet]. 2017, Marzo [acceso 24 de abril de 2022]; 10(1). Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19490/3129-8078-1-PB%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio M. Metodología de la Investigación. [Internet]. Sexta Edición. México: McGraw-Hill; 2014 [acceso 25 de abril de 2022]. 398 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
30. Garcia Hernandez Y, Martinez Garcia M, Rivera Lopez M. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en dos Instituciones de Salud: caso Hidalgo - México [Internet]. México: Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias administrativas; 2016 [acceso 27 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
31. Loreto Maciá N. Gestión de los Cuidados. Revista científica de Enfermería [Internet]. 2018, Julio [acceso 27 de abril 2022]; 15(1). Disponible en : https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77501/1/RECIEN_15_01.pdf
32. Castro F. Técnicas e instrumentos de recolección de datos [Internet]. Caracas-Venezuela: Saber Metodología; 2016 [acceso 27 de abril de 2022]. Disponible en: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
33. Guzman G. Factores Motivacionales asociados al desempeño laboral del Tecnólogo Médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud - Essalud 2016 [Tesis Maestría]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15934/Guzman_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Villagran N J. Todo sobre Recopilación de la Información [Internet]. Chile: DataScope; 2020 [acceso 27 de abril de 2022]. Disponible en: <https://mydatascope.com/blog/es/todo-sobre-las-tecnicas-de-recopilacion-de-datos/>

35. Correa S. Factores Intrínsecos - Extrínsecos y Gestión del Cuidado de Enfermería en Centro Quirúrgico y Cirugía Hospital Nuevo Chimbote [Tesis Especialidad]. Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11658/2E580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Ferro N M, Molina Rodríguez L. Bioética y sus Principios. Acta Odontológica Venezolana [Internet]. 2019, Junio [acceso 27 de abril de 2022]; 47(2). Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029
37. Zeron A. Beneficencia y No Maleficencia. Revista ADM [Internet]. 2019 [acceso 27 de abril de 2022]; 76(6):306-307. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>
38. Rotondo M. Introducción a la Bioética. Revista Uruguaya de Cardiología [Internet]. 2017, Diciembre [acceso 27 de abril de 2022]; 32(3). Disponible en : http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-04202017000300240
39. Trapaga M. La Bioética y sus Principios alcance del médico en su práctica diaria. Revista Medigraphic [Internet]. 2018, Agosto [acceso 27 de abril 2022]; 9(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imi/imi-2018/imi182c.pdf>
40. García C. El Principio de Justicia en la Práctica Radiológica. Revista Chilena de Radiología [Internet]. 2018, Julio [acceso 27 de abril de 2022]; 24(3). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-93082018000300085&script=sci_arttext&tIng=e

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Motivación Laboral	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p>Escala de Medición: Discreta</p>	<p>Motivación laboral, es un grupo de fuerzas internas y externas que ejecuta una persona para lograr un fin. Debido a ello la motivación provoca o transforma comportamientos existentes. Respaldada en la Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg. Los Factores de Higiene o Extrínseca: Cuando las personas actúan por el beneficio que</p>	<p>Es la respuesta del personal de enfermería respecto a los factores higiénicos o extrínsecos, que engloban logros obtenidos y factores motivacionales o intrínsecos, para optimizar el desempeño laboral, valorado mediante la escala de Likert. Pueden identificarse y medirse de acuerdo al puntaje obtenido se calificará en Factores Adecuados e Inadecuados.</p>	<p>✓ Factor Motivacional o Intrínseco</p> <p>✓ Factor Higiénico o Extrínseco</p>	<p>✓ Realización personal</p> <p>✓ Reconocimiento</p> <p>✓ Responsabilidad</p> <p>✓ Oportunidades de Desarrollo.</p> <p>✓ Políticas de organización</p> <p>✓ Relaciones Interpersonales</p> <p>✓ Condiciones laborales</p> <p>✓ Remuneraciones e Incentivos.</p>	<p>1 - 4</p> <p>5 - 7</p> <p>8 - 10</p> <p>11 - 12</p> <p>13 -15</p> <p>16 – 19</p> <p>20 – 22</p> <p>23 -24</p>	<p>✓ Factores Adecuados: Factores Extrínsecos = 37 a 60 puntos</p> <p>Factores Intrínsecos= 37 a 60 puntos</p> <p>✓ Factores Inadecuados: Factores Extrínsecos = 12 a 36 puntos</p> <p>Factores Intrínsecos= 12 a 36 puntos</p>	<p>Se utilizará la escala de evaluación de factores intrínseco y extrínsecos del ámbito laboral hospitalario, validado de un trabajo de investigación. Consta de 24 preguntas Cada pregunta tiene 05 posibles respuestas, las mismas que tuvieron una calificación del 1 al 5</p>

		<p>obtienen del trabajo: el salario, condiciones físicas de trabajo, relaciones con los demás y seguridad laboral. Los Factores de Motivación o Intrínseca: son asociados a la satisfacción con el trabajo, oportunidades de ascenso, oportunidades de desarrollo personal, reconocimiento y logro (30)</p>						<p>respectivamente (18).</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	------------------------------

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de Gestión del Cuidado	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p>Escala de Medición: Discreta</p>	<p>La Gestión del cuidado está dirigida a planificar proyectos y logro de objetivos en el entorno enfermera – paciente, alcanzado gran importancia la cualificación de enfermería y la organización del mismo, acorde a la cartera de servicios institucionales y recurso humano (31).</p>	<p>Es el nivel de aplicación de un juicio profesional en programar, estructurar, incentivar y controlar la calidad del cuidado pertinente e integral basado en los lineamientos estratégicos de la institución. Pueden medirse en Área Asistencial y Área Administrativa mediante escala de Likert , que contribuirán a una mejora progresiva de la enfermería.</p>	<p>✓ Área Asistencial</p> <p>✓ Área Administrativa</p>	<p>✓ Conocimiento</p> <p>✓ Habilidades y Destrezas</p> <p>✓ Actitudes</p> <p>✓ Gestión de servicios</p> <p>✓ Manejo de insumos</p> <p>✓ Trabajo en equipo</p> <p>✓ Supervisión</p>	<p>1 – 20</p> <p>21 -29</p>	<p>✓ Gestión de Cuidado Bueno= 59 a 87 puntos</p> <p>✓ Gestión de Cuidado Regular= 30 a 58 puntos</p> <p>✓ Gestión de Cuidado Deficiente = 0 a 29 puntos</p>	<p>Se utilizará una Guía de Observación del Nivel de Gestión del Cuidado de Enfermería validado de un trabajo de investigación. Consta de 29 ítems; 20 orientados al área asistencial y 09 al área administrativa, cada enunciado consta de 04 alternativas que tuvieron una calificación del 0 al 3</p>

								respectivamen te (19).
--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------

ESCALA DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS DEL ÁMBITO LABORAL HOSPITALARIO

Tomada: Gutiérrez (2015)

Adaptada: Correa – Chamaya (2018)

INSTRUCCIONES: A continuación, se leerá opciones relacionadas a los Factores Intrínsecos y Extrínsecos, marque con un aspa (X) la respuesta con la que está de acuerdo.

ESCALA DE EVALUACIÓN	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1. Mi labor juega un papel importante en base a los objetivos de mi institución.					
2. Mi trabajo me permite desarrollar al máximo mis capacidades.					
3. Las actividades que realizo corresponden a mis funciones.					
4. Me siento a gusto con las tareas y actividades que se me asignan.					
5. Mis jefes reconocen mi desempeño laboral.					
6. Recibo muestras de agradecimiento o reconocimiento por el cuidado brindado de parte de los usuarios.					

7. Recibo críticas constructivas u opiniones en base a mi trabajo para crecer y mejorar.					
8. Me agrada que mi trabajo tenga un nivel alto de responsabilidad.					
9. Demuestro mi puntualidad y cumplo con el horario que se me ha establecido.					
10. Los resultados de mi trabajo afectan de forma significativa la vida y bienestar de otros.					
11. Recibo información y capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
12. La institución informa sobre asuntos e intereses laborales que pueden mejorar mi status laboral (convocatorias, beneficios, nombramientos).					
13. Me siento conforme con mi rol de turnos.					
14. Estoy conforme con la designación de las unidades que hay en mi servicio.					
15. Estoy conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.					
16. Se incentiva y responde favorablemente las sugerencias e ideas que damos a los jefes.					
17. En mi servicio prevalece un ambiente de confianza, facilidad y acceso para hablar con mis jefes.					
18. Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes superiores.					
19. Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.					
20. Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda y adecuada.					

21. Recibo los recursos necesarios de la institución para realizar mi trabajo.					
22. Mi servicio cumple con las normas y estándares respecto a las condiciones de limpieza, salud e higiene.					
23. Mi remuneración es acorde con el trabajo que realizo.					
24. Me siento conforme con los incentivos laborales que recibo.					

GUÍA DE OBSERVACIÓN DEL NIVEL DE GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

Tomada: Tapia (1992)

Adaptada: Correa – Chamaya (2018)

INSTRUCCIONES: La siguiente guía está dirigida a los profesionales de enfermería, con el objetivo de determinar su nivel de gestión del cuidado. Este instrumento será llenado solo por el personal investigador.

AREA ASISTENCIAL	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Realiza el control de signos vitales (Fc, T°,PA,FR) a todos los usuarios que ingresan al servicio.				
2. Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento.				
3. Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio.				
4. La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y a las características individuales de la persona cuidada.				
5. Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno.				

6. El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar.				
7. Cumple con el tratamiento del usuario de manera oportuna.				
8. Aplica las medidas de asepsia en cada procedimiento, con la colocación de guantes, mascarilla o manejo de material estéril.				
9. Revisa y controla con frecuencia los aparatos que el paciente tiene colocados.				
10. Informa acerca de los procedimientos que se van a realizar.				
11. Recibe su turno de manera oportuna preguntando y evaluando el estado de sus pacientes.				
12. Entrega su turno de manera oportuna reportando las incidencias de cada paciente.				
13. Brinda atención integral continua de enfermería de acuerdo con la situación clínica del paciente hospitalizado.				
14. Participa en la admisión brindando orientación adecuada según las indicaciones propuestas.				
15. Participa en el alta del paciente, brindando orientación oportuna según las indicaciones propuestas.				
16. Participa en la ubicación y cuidado integral de los pacientes hospitalizados.				
17. Colabora en el tratamiento médico - quirúrgico.				
18. Participa en la administración de procedimientos cuando el caso lo amerita.				

19. Realiza oportunamente la actualización del Kardex para la atención del paciente.				
20. Comprende el paciente la información que le proporciona el personal de enfermería.				
AREA ADMINISTRATIVA				
21. Realiza anotaciones de enfermería de cada uno de sus pacientes según turno, basados en el SOAPIE o SOAP según reglamentación del hospital.				
22. Ordena y/o supervisa los registros de enfermería de la historia clínica de los pacientes, según normatividad indicada de la institución.				
23. Mantiene y/o supervisa la provisión (stock) de equipos y materiales de trabajo.				
24. Asigna oportunamente las tareas del personal a su cargo.				
25. Supervisa la tarea asignada al personal técnico y en formación.				
26. Participa en la elaboración del Plan Operativo de su servicio.				
27. Supervisa que las necesidades del paciente sean satisfechas de acuerdo a las normas del servicio.				
28. Participa en la ejecución y/o evaluación del Plan Operativo para su servicio de acuerdo con la problemática.				
29. Mantiene acciones de coordinación de las actividades de salud con el equipo multidisciplinario y otros servicios.				

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

Título del proyecto: Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en centro quirúrgico en un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho - Lima 2022

Nombre del investigador principal: Santivañez Pantoja, Aracelly Flor de Maria

Propósito del estudio: Determinar la relación entre motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en Centro quirúrgico un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho - Lima 2022.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Santivañez Pantoja, Aracelly Flor de Maria autora del trabajo (teléfono móvil 952962322) o al correo electrónico: a46_nba@hotmail.com

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Aracelly Flor de Maria Santivañez Pantoja	Firma
Nº de DNI	
44393235	
Nº teléfono móvil	
952962322	Firma
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
Aracelly Flor de Maria Santivañez Pantoja	
Nº de DNI	
44393235	
Nº teléfono	
952962322	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	Firma o huella digital
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del participante

Anexo D. Hoja De Informe De Similitud

SANTIVANEZ PANTOJA ARACELLY

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	1%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.pragmatika.cl Fuente de Internet	1%
6	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
7	repository.udca.edu.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uees.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

10	www.elsevier.es Fuente de Internet	1%
11	www.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	1%
12	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

