

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de  
neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Administración y Gestión

**Autoras:**

Yasmin Erika Franco Lucana

Vanessa Nahil Naupari Carreño de Dextre

**Asesora:**

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, 24 de julio de 2025


## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mónica Elisa Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL DE NIVEL III LIMA – 2024”** de las autoras Yasmin Erika Franco Lucana y Vanessa Nahil Naupari Carreño de Dextre tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de julio del año 2025.



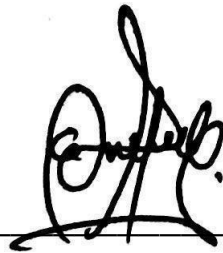
---

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el  
servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad  
profesional de enfermería: Administración y Gestión



---

Mg. Edith Choque Medrano

Dictaminador

Lima, 24 de julio de 2025

## Tabla de Contenido

Resumen .....	1
Planteamiento del Problema .....	2
Formulación del Problema .....	4
Objetivos de la Investigación .....	4
Justificación.....	5
Proposición Filosófica.....	7
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas .....	8
Antecedentes de la Investigación .....	8
Marco Conceptual .....	13
Bases Teóricas.....	14
Definición de Términos.....	16
Metodología.....	18
Descripción del Lugar de Ejecución .....	18
Población y Muestra.....	18
Tipo y Diseño de Investigación .....	19
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	22
Procesamiento y Análisis de Datos .....	23
Análisis de Datos.....	23
Consideraciones Éticas.....	24
Administración del Proyecto de Investigación.....	25
Referencias Bibliográficas.....	27
Apéndices .....	32

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III-B Lima, 2024.

**Metodología:** Estudio cuantitativo, con la aplicación de un alcance correlacional, con un corte transversal, siendo a su vez de diseño no experimental. El grupo poblacional estará integrado por 30 enfermeras que trabajan en el servicio de neonatología de un hospital nacional. Se aplicará 2 instrumentos: Escala de motivación laboral que consta 2 dimensiones; la primera constituida por 15 ítems y la segunda por 9 ítems y gestión del cuidado enfermería dimensión área administrativa guía observacional consta de 2 dimensiones: área administrativa con 9 ítems y are asistencial con 20 ítems, ambas herramientas de medición cuentan con respuestas de tipo Likert, y serán validados por 5 especialistas en el área, cuya validación se determinó mediante su nivel de confiabilidad, evaluado a través del coeficiente alfa de Cronbach.

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

## Planteamiento del Problema

### Identificación del Problema

Según TeamStage (2024) la motivación de los empleados es un factor clave, pero muchas veces subestimado en el éxito empresarial, y su descuido puede tener consecuencias significativas. Actualmente, solo el 15 % de los trabajadores a nivel mundial se sienten comprometidos con su empleo, lo que refleja un entorno laboral con altos niveles de desmotivación. Esta falta de compromiso incide directamente en la rotación de personal, ya que los empleados comprometidos tienen un 87 % menos de probabilidades de renunciar. Además, el 39 % de los trabajadores perciben que no se les valora lo suficiente, mientras que un alarmante 81 % está considerando abandonar su puesto para buscar mejores condiciones laborales. Estas cifras demuestran que invertir en motivación no solo mejora el clima laboral, sino que también incrementa la retención del talento y la productividad.

Carmona et al. (2023) refieren que los empleados del sector salud en Chile enfrentan diversas situaciones que afectan negativamente su motivación laboral, lo cual repercute directamente en la calidad del servicio percibida por los pacientes. A pesar de que existen múltiples teorías y estudios sobre la motivación en el ámbito organizacional, la evidencia específica para el sector salud sigue siendo limitada. Esta carencia de estudios dificulta la identificación precisa de los factores que los profesionales de la salud consideran determinantes para su motivación y satisfacción en el trabajo.

Gonzales (2024) manifiesta que la desmotivación laboral en el Perú está alcanzando niveles alarmantes, con un 75 % de empleados que experimentan agotamiento y falta de interés debido al síndrome de Burnout, causado por tareas monótonas que no estimulan sus capacidades ni desafían su talento. Este fenómeno, afecta también a otros países de la región, como Chile (84 %) y Argentina (83 %). Asimismo, un preocupante 86 %

de los trabajadores considera que su empleo no representa un reto, mientras solo un 14 % siente estar aprovechando al máximo sus habilidades. Las causas más frecuentes incluyen la falta de alineación del trabajo con intereses personales o profesionales (31 %), la ausencia de oportunidades para el crecimiento profesional (20 %) y la escasa promoción de la creatividad e innovación (18 %). Desde la perspectiva de los especialistas en recursos humanos, el 61 % detecta una falta recurrente de motivación o entusiasmo. Estas cifras reflejan un entorno laboral que no estimula ni compromete a los empleados, generando una pérdida significativa de productividad y bienestar, y plantean la urgente necesidad de implementar estrategias que fomenten la motivación, el desarrollo personal y el aprovechamiento del talento en los espacios laborales.

Faggian et al. (2020) mencionan que la reorganización de la atención domiciliaria ha abierto la posibilidad de que las enfermeras asuman el rol de gestor de atención, una figura clave en la gestión de cuidado de pacientes con enfermedades crónicas en el primer nivel de atención. Sin embargo, su implementación sigue siendo limitada y desigual. Según una revisión de 20 estudios, este rol se ha desarrollado principalmente en sistemas de salud estadounidenses (80%) y solo parcialmente en los europeos (20%). Las enfermeras gestoras brindaron atención ambulatoria en el 95% de los casos y atención domiciliaria en el 75%, enfocándose en el desarrollo de planes de cuidado, educación terapéutica y prevención proactiva, alineadas con los principios del Modelo de Atención Crónica.

En Perú, Peralta Cárdenas (2021) refiere que es inadecuada gestión del cuidado en un 24.5% porque la motivación dentro del entorno de trabajo desempeña un importante papel en la optimización de la calidad en la atención dada por el cuerpo de enfermería.

En el contexto de la realidad se observa que en un hospital nacional las enfermeras tienen la responsabilidad de la gestión del cuidado; sin embargo, existen diversas

limitaciones como la falta de recursos humanos, materiales, lo que hace difícil sostener los indicadores de calidad referentes a satisfacción y calidad entre otros esta situación provoca la desmotivación de algunos profesionales de la salud quienes manifiestan desmotivación, poco interés en la participación de la actividades, insatisfacción laboral.

Asimismo, la gestión del cuidado está centrada en el paciente ante la dinámica de la desmotivación pone en riesgo lograr alcanzar una adecuada interacción enfermera paciente, afectando los indicadores de calidad. Por lo que este estudio permitirá conocer el fenómeno y dar soluciones viables para diseñar planes o estrategias de mejoras en beneficios de los enfermeros y los pacientes.

## **Formulación del Problema**

### ***Problema General***

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024?

### ***Problemas Específicos***

¿Cuál es el nivel de motivación laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima-2024?

¿Cuál es el nivel de la gestión del cuidado de enfermería en las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima- 2024

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima, 2024.

### ***Objetivos Específicos***

Identificar el nivel de motivación laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima-2024.

Identificar la gestión del cuidado de enfermería en las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima -2024.

## **Justificación**

### ***Justificación Teórica***

El estudio mejorará la comprensión científica de la motivación laboral del equipo de enfermería a través de la teoría de Herzberg y la gestión del cuidado conforme a lo establecido en la teoría del cuidado propuesta por Swanson. Asimismo, resulta significativo ya que mejorará la comprensión de las variables citadas en el equipo de enfermería del área de neonatología de una institución de referencia nacional de alta complejidad en Perú. Se elaboró un marco teórico basado en el análisis bibliográfico de las dos variables; además, el material será accesible a los expertos en la materia, en particular a los especialistas en el ámbito correspondiente.

### ***Justificación Metodológica***

El estudio establece un precedente para la realización de estudios que aborden la cuestión contemporánea mediante una problematización análoga, estudios previos comparables, un marco teórico sólido y la aplicación de instrumentos validados y fiables como modelos para futuras investigaciones.

La motivación laboral del personal de enfermería constituye un factor clave para garantizar una atención segura, humanizada y de calidad en los servicios de salud, especialmente en unidades críticas como el servicio de neonatología. En un hospital de nivel III en Lima, donde se atiende a recién nacidos con condiciones complejas y de alto riesgo, el compromiso y bienestar del personal de enfermería influyen directamente en los resultados clínicos y en la satisfacción de las familias.

### ***Justificación Práctica y Social***

En el ámbito de los servicios de salud, uno de los grandes desafíos es lograr un equilibrio entre eficiencia, equidad y calidad en la atención. Para ello, es indispensable centrar los esfuerzos tanto en los pacientes como en los profesionales de la salud, especialmente el personal de enfermería, cuyas funciones son fundamentales en la gestión del cuidado. La mejora continua del sistema requiere investigaciones que analicen con objetividad las condiciones reales dentro de cada institución sanitaria, a fin de implementar estrategias efectivas que eleven los estándares de calidad asistencial.

Dentro de este marco, la motivación laboral del personal de enfermería emerge como un factor clave para optimizar la gestión del cuidado. Cuando las enfermeras y enfermeros se sienten valorados, reconocidos y estimulados a nivel profesional, se incrementa su compromiso, proactividad y desempeño. Esta motivación incide directamente en la calidad del servicio prestado, ya que favorece una atención más humana, eficiente y segura. Además, contribuye a la elaboración y entrega oportuna de informes clínicos, fortalece la comunicación con el equipo multidisciplinario y promueve una cultura organizacional centrada en la mejora continua.

Un entorno laboral que fomente el reconocimiento, los incentivos y el desarrollo profesional del personal de enfermería no solo reduce el riesgo de errores y complicaciones clínicas, sino que también disminuye los costes institucionales y aumenta la satisfacción tanto del paciente como de su familia. En última instancia, una enfermera motivada no solo es más productiva, sino que se convierte en un agente activo en la transformación de los cuidados, garantizando una atención que responde de manera eficaz y empática a las necesidades y expectativas de la población.

## **Proposición Filosófica**

La Biblia nos enseña que el amor y el servicio a los demás son fundamentales en la vida cristiana. Jesús mismo dijo: "Ama a tu prójimo como a ti mismo" (Mateo 22:39), y "Lo que hacéis a uno de estos mis hermanos más pequeños, a mí me lo hacéis" (Mateo 25:40). El personal de enfermería, especialmente en un servicio tan delicado como neonatología, está llamado a servir a los más vulnerables (los recién nacidos y sus familias) con amor y compasión. Un trabajador motivado que siente que su labor tiene un propósito divino, que actúa como instrumento de amor, será más capaz de brindar un cuidado integral y humano a los neonatos.

Debemos hacer nuestro trabajo con dedicación y alegría, no solo por recompensas terrenales, sino como una forma de honrar a Dios. En Colosenses 3:23, se nos dice: "Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres". Esta enseñanza subraya la importancia de la motivación interna para realizar el trabajo con integridad, pasión y dedicación. Los enfermeros motivados que entienden su trabajo como un servicio a Dios, no solo a los pacientes, estarán más comprometidos y brindarán una atención más compasiva y detallada.

Jesús nos dio el ejemplo más claro de un líder-servicio. Él no vino a ser servido, sino a servir (Mateo 20:28). Este ejemplo es fundamental para la motivación laboral en el cuidado de la salud. Los enfermeros en el área de neonatología, al igual que Jesús, pueden encontrar un propósito más profundo al servir a los demás. El trabajo motivado por el deseo de hacer el bien y reflejar el amor de Dios se convierte en un acto sagrado, lo que eleva el cuidado de la salud a un nivel de responsabilidad y dignidad.

## **Desarrollo de las Perspectivas Teóricas**

### **Antecedentes de la Investigación**

#### *Antecedentes Internacionales*

Suasto Gómez et al. (2020) acerca de la gestión de los cuidados del cuerpo de enfermeros, en el Hospital General Dr. Manuel Gea Gonzales de México, con el objetivo de dar a conocer el Modelo de gestión del cuidado como una innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, para lo cual, emplearon un enfoque cuantitativo, juntamente con un alcance descriptivo y correlacional, de la Cd. de México, utilizaron la encuesta y como parte de sus hallazgos se reportó que la gestión de enfermería fue calificada como buena por el 63,2% de los encuestados, llegando a las conclusiones que los modelos de gestión del cuidado de enfermería son representaciones gráficas y abstractas de una realidad práctica en donde la persona es el sujeto de estudio de la enfermería y el objeto, es el cuidado que se brinda a las personas.

Bayser (2022) se propuso analizar la asociación entre el rendimiento laboral y la motivación del personal asistencial de enfermería en una entidad estatal de Buenos Aires, empleando un método observacional, siendo a su vez descriptivo y con diseño transversal, los resultados fueron que el desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. concluyendo finalmente que existe una significativa y positiva correlación entre el desempeño profesional y la motivación.

Karaferis et al. (2022) en su investigación factores que influyen en la motivación y el compromiso laboral de los profesionales sanitarios en 24 hospitales en Grecia, con el objetivo de examinar en detalle los factores que pueden afectar la motivación y el compromiso laboral y evaluar los niveles de motivación del personal que trabaja en hospitales públicos, usaron un enfoque cuantitativo, descriptivo, utilizaron la encuesta basada en la teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg, los hallazgos sugieren que los factores de motivación extrínsecos presentan puntuaciones medias ligeramente superiores ( $MS = 8,30$ ) a los factores de motivación intrínsecos ( $7,81$ ). El papel de factores como el salario ( $9,31$ ), las políticas organizativas ( $8,91$ ), el crecimiento ( $8,89$ ) y la estabilidad laboral ( $8,86$ ) fue significativo, llegando a la conclusión que proporcionar un entorno motivador para los empleados se vuelve fundamental en el sistema sanitario. La motivación del personal sanitario se vio afectada por factores relacionados con la supervisión, las prestaciones económicas, la formación laboral y el crecimiento.

Kamirullah et al. (2024) en su investigación factores asociados con la motivación laboral para las enfermeras de hospital de Australia, llevó a cabo estudios transversales primarios, de casos y controles, de cohortes, ensayos controlados aleatorizados (ECA) y no ECA, con el objetivo de esta investigación fue mapear los factores relacionados con la motivación laboral de las enfermeras en los hospitales. Los datos extraídos se presentaron de manera descriptiva, transversal utilizando la encuesta, como resultado se evidencia que los factores intrínsecos identificados se asociaron con las necesidades potenciales de desarrollo, la recompensa, la naturaleza del trabajo, el esfuerzo intrínseco, la experiencia, el compromiso, la motivación intrínseca, el interés por la enfermería comunitaria, el interés por la enfermería básica, el interés por la enfermería gerontológica, la enfermería cuidadosa, la edad, la educación reciente, el logro, el reconocimiento, la responsabilidad,

los valores compartidos. Factores extrínsecos relacionados con las condiciones del ambiente de trabajo, condiciones de vida, salario, supervisión, beneficios, compañeros de trabajo, comunicación, esfuerzo extrínseco, tener hijos, estado civil, llegando a las conclusiones que los factores asociados a la motivación laboral de las enfermeras en los hospitales se pueden agrupar en factores intrínsecos y extrínsecos.

Jaime-Hernández et al. (2023), en su estudio realizado en Venezuela titulado "Los desafíos de la gestión del cuidado de los profesionales de enfermería", tuvo como objetivo describir los retos actuales en la gestión del cuidado dentro de la profesión de enfermería. Desde un enfoque cuantitativo, con una metodología descriptiva y diseño no experimental, apoyado en el análisis documental-bibliográfico, se identificaron importantes desafíos para los profesionales del área. Entre los principales hallazgos se destaca la necesidad de incorporar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al ejercicio profesional, así como de promover una formación académica orientada al juicio clínico, la innovación y el diseño de cuidados centrados en el paciente. El estudio concluye que los desafíos actuales incluyen factores económicos, sociales y políticos, además del papel esencial que juega la tecnología para mejorar la comunicación interhospitalaria, atraer nuevo talento humano, fortalecer la formación y reducir la escasez de personal a nivel global.

#### ***Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales***

Tito (2023) realizó un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de nivel IV en Lima durante el año 2022. La investigación fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo no experimental, corte transversal y correlacional. Los resultados indicaron que la motivación laboral de los profesionales de enfermería era mayoritariamente inadecuada (52.2%), aunque un 47.8% reportó una

motivación adecuada. Concluyendo que las dimensiones específicas de la motivación laboral, la motivación intrínseca fue considerada inadecuada por el 55.6% de los encuestados, mientras que un 44.4% la percibió como adecuada. Por otro lado, la motivación extrínseca fue percibida como adecuada por el 57.8% de los profesionales, mientras que un 42.2% la consideró inadecuada. En lo que respecta a la gestión del cuidado de enfermería, la mayoría de los profesionales (43.3%) evaluaron la gestión como regular, mientras que el 15.6% la calificó como deficiente y el 41.1% como buena. En la dimensión del área asistencial, el 43.3% de los encuestados la calificaron como regular, el 30% como buena y el 26.7% como deficiente. En el área administrativa, el 53.3% de los profesionales la percibieron como regular, el 26.7% como buena y el 20% como deficiente.

Ipanaque Montalvo (2022) realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la calidad del servicio de atención al paciente y la motivación laboral del personal de enfermería en un establecimiento de EsSalud. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados indicaron que la motivación laboral fue calificada en un 46,6% en general, con un 23,3% considerada buena y un 30% como mala. En cuanto a la calidad de los cuidados, el 50% fue evaluado como media, el 30% como alta y el 20% como baja. A partir de estos resultados, se concluyó que es necesario mejorar la calidad de la atención y fomentar la motivación en el ámbito laboral.

Por otro lado, Peralta Cardenas (2021) se centró en evaluar la calidad de la atención de enfermería en los pacientes hospitalizados en el servicio de medicina del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. Los resultados revelaron que la mayoría de los pacientes percibieron la atención como de calidad intermedia (33,5%, n=117), seguida por una calificación baja

(33,2%) y alta (33,2%). En la dimensión de experiencia con los cuidados, la atención de calidad alta fue la más destacada (35,2%), seguida por la calidad baja (33,5%) y la intermedia (31,2%). Respecto a la satisfacción con los cuidados de enfermería, la mayor satisfacción correspondió a la calidad alta (39,5%), seguida de la intermedia (36,7%) y la baja (23,8%).

En el mismo sentido, Valerio (2022) en su estudio de gestión administrativa de enfermería y calidad de atención al paciente cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre gestión administrativa de enfermería y calidad de atención al paciente del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2020. El tipo de investigación fue básico, cuantitativo, analítico. La técnica de recolección de datos fue una encuesta. Los resultados evidenciaron que la gestión administrativa fue buena en un 75% y la calidad de atención percibido por los pacientes fue bueno 10% a excelente 90%.

Gamboa y Pairazamam (2021) llevaron a cabo una investigación sobre la motivación laboral, con el objetivo principal de analizar la relación entre la motivación laboral y la calidad de atención de enfermería en el Servicio de Inmunización del Hospital María Auxiliadora, en Lima, durante el año 2021. El estudio, de enfoque básico, de nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal, arrojó que el 18.46% de los trabajadores presentaron un nivel bajo de motivación laboral, el 52.31% un nivel medio y el 29.23% un nivel alto. En cuanto a la calidad de atención de enfermería, el 10.77% mostró un nivel deficiente, el 53.85% un nivel regular y el 35.38% el 10.77% mostró un nivel deficiente.

## **Marco Conceptual**

### ***La Motivación Laboral***

La motivación laboral en enfermería se define como el conjunto de factores que impulsan a los profesionales a desempeñar sus funciones de manera eficiente. Esta motivación se divide en dos grandes dimensiones: la intrínseca, relacionada con la satisfacción personal y la vocación de servicio, y la extrínseca, que abarca aspectos como el salario y las condiciones laborales. (Ares, 2024).

En el área específica de neonatología, los factores motivacionales adquieren una relevancia especial debido a la carga emocional que implica el cuidado de recién nacidos. En este contexto, los profesionales suelen experimentar una fuerte motivación intrínseca derivada del impacto positivo que generan en la vida de los neonatos y sus familias. Al mismo tiempo, su compromiso puede verse reforzado por motivadores extrínsecos, como el reconocimiento institucional y los beneficios económicos.

#### **Tipos de Motivación Laboral.**

***Motivación Intrínseca.*** Este tipo de motivación surge de factores internos, como el deseo de ayudar a otros, el crecimiento profesional y el orgullo por la labor realizada. En neonatología, es común que las enfermeras encuentren sentido en su trabajo al ver mejoras en la salud de los recién nacidos (Asana, 2025).

***Motivación Extrínseca.*** Incluye factores externos como la remuneración, las condiciones del entorno laboral, la seguridad en el empleo y las recompensas tangibles. Estos elementos también influyen en el bienestar laboral y pueden aumentar la retención del personal (Melgar-Bayardo et al., 2024).

Por lo tanto, la combinación adecuada de motivadores internos y externos es crucial para mantener altos niveles de compromiso y desempeño entre el personal de enfermería en unidades neonatales, donde las exigencias físicas y emocionales son constantes.

Por otro lado, a gestión del cuidado, como un ámbito propio, más amplio e integrador que las acciones de gestión asistencial, puesto que se estructuran a partir de aspectos disciplinares de la ciencia del cuidar que les otorgan sistematicidad. “Para las/las enfermeras/os la Gestión del Cuidado como administración se basa en realizar actividades administrativas como gestión de horas y coordinación con otros profesionales o Centros Asistenciales de la comuna o región con el fin de brindar una atención completa al paciente (Castillo-Ayón et al., 2023).

Se presenta las siguientes dimensiones:

***Dimensión Asistencial.*** Se enfoca en cómo los procesos de cuidado, las competencias de los enfermeros y la infraestructura de salud afectan la calidad de la atención proporcionada a los pacientes Monsalve & Ospina, 2024).

***Dimensión Administrativa.*** Destaca la importancia de la estructura organizativa, los sistemas de gestión y la evaluación constante de los resultados para mejorar los cuidados proporcionados. Las políticas administrativas deben estar alineadas con la mejora continua en los procesos de atención (Monsalve & Ospina, 2024).

### **Bases Teóricas**

Padovan (2021) señala que Herzberg, psicólogo estadounidense, efectuó una investigación acerca de los factores de motivación y llegó a la conclusión de que el impulso en el lugar de trabajo surge de dos conjuntos de influencias distintos e independientes. El primer aspecto se refiere a las emociones adversas o el descontento que los empleados decían experimentar en sus funciones, que atribuían a las circunstancias de su empleo. Herzberg designó estos factores higiénicos por su semejanza con los principios de higiene médica, abarcando elementos como el clima laboral, la supervisión, las

características físicas del espacio laboral, los beneficios, la remuneración, la estabilidad laboral, así como las políticas institucionales y las prácticas administrativas, entre otros.

Madero (2020) en su estudio "Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores". Este estudio confirma los dos factores propuestos por Herzberg (motivadores e higiene) en el contexto del sector salud. Los hallazgos sugieren que la motivación intrínseca, como el reconocimiento y el logro, tiene un mayor impacto en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados que los factores extrínsecos, como el salario y las condiciones de trabajo, lo que respalda la relevancia de los factores motivadores en la teoría de Herzberg.

Nadhilah et al. (2024) " Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction": Este estudio explora cómo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal impacta en la motivación laboral en el contexto actual. Los resultados corroboran la teoría de Herzberg al demostrar que los factores motivadores, como la autonomía y el desarrollo profesional, son más efectivos para impulsar el desempeño y la satisfacción laboral que los factores de higiene, aunque estos últimos son necesarios para evitar la insatisfacción.

### ***Teoría de la Gestión del Cuidado de Jean Watson***

Esta teoría comprende las siguientes dimensiones:

**Dimensión Asistencial.** La teoría de Jean Watson sobre el cuidado transpersonal enfatiza la importancia de la relación entre el enfermero y el paciente, y cómo esta relación puede influir en la salud y el bienestar del paciente. En términos asistenciales, Watson destaca que el cuidado debe ser visto como un proceso que involucra no solo la atención física, sino también el cuidado emocional, espiritual y psicológico del paciente (Gonzalo, 2024).

**Dimensión Administrativa.** Aunque la teoría de Watson se centra más en la dimensión asistencial, la gestión administrativa también se puede incorporar al considerar cómo los enfermeros gestionan los recursos, tiempo y personal para proporcionar un cuidado integral que promueva la curación y el bienestar (Gonzalo, 2024).

### *Teoría de las Necesidades de Virginia Henderson*

Comprende las siguientes dimensiones:

**Dimensión Asistencial.** La teoría de Virginia Henderson se centra en ayudar al paciente a realizar las actividades que contribuyen a la salud y la recuperación. Su enfoque está en la autonomía del paciente y la promoción de la independencia en la mayor medida posible. La teoría de Henderson puede explicar las actividades asistenciales de enfermería, ya que guía a los enfermeros en cómo evaluar las necesidades físicas, emocionales y sociales del paciente (ServiSalud, 2021).

**Dimensión Administrativa.** A nivel administrativo, la teoría de Henderson puede influir en la gestión de recursos y la organización del cuidado para asegurar que las necesidades del paciente se aborden de manera integral y oportuna (ServiSalud, 2021).

### **Definición de Términos**

**Motivación Laboral.** Es un proceso interno propio de cada individuo, manifestación del vínculo existente entre el individuo y su contexto. La motivación sirve de mediador, de intermediario entre la personalidad de un individuo y la ejecución de sus acciones, siendo necesaria una evaluación de su eficacia para facilitar la consecución efectiva de estos empeños (Pimentel, 2023).

**Profesional de Enfermería.** Especialista responsable de garantizar el bienestar y la atención sanitaria de los individuos (Unir, 2024).

**Gestión del Cuidado.** Es un aspecto fundamental del sector sanitario; se refiere al manejo, coordinación y supervisión de los cuidados y servicios de enfermería prestados a los pacientes. (Castillo-Ayón et al., 2023)

## **Metodología**

### **Descripción del Lugar de Ejecución**

Esta investigación se ejecutará en un hospital nivel III, Lima Perú a partir del 3 de noviembre de 1958 comenzó a funcionar el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de EsSalud, considerado en su época el más grande y moderno de esta parte del continente. Actualmente, este nosocomio atiende a una población aproximada de 2 millones de asegurados de toda la red prestacional, Este imponente edificio de 14 pisos fue declarado en el año 2008 Patrimonio Arquitectónico de la Seguridad Social del Perú. Cuenta con 93 especialidades médicas, 1.600 camas y 115 consultorios externos. Además, realiza más de 60.000 consultas al mes.

### **Población y Muestra**

La población para considerar es de 30 enfermeras que laboran en el servicio de neonatología en el hospital nivel III

#### ***Población***

La prueba piloto se realizó con la participación de 30 profesionales de enfermería de la especialidad de neonatología

#### ***Muestra***

La muestra es de 30 enfermeras, mediante muestra censal.

#### **Criterios de Inclusión y Exclusión.**

##### ***Criterios de Inclusión.***

- ✓ Profesionales de enfermería que laboran en los servicios de neonatología
- ✓ Profesionales de enfermería que laboren bajo planilla.
- ✓ Profesionales de enfermería con 1 año a más de experiencia profesional.

##### ***Criterios de Exclusión.***

- ✓ Profesionales de enfermería que decidan no participar de la investigación.

- ✓ Profesionales de enfermería que realizan labor administrativa.

### **Tipo y Diseño de Investigación**

Este estudio empleará un enfoque cuantitativo, utilizando una técnica de recogida de datos que facilite el análisis de comportamientos o expectativas medibles (Medina et al., 2023)

Estadísticamente, adoptará un método observacional, ya que las variables experimentarán variaciones a lo largo del desarrollo del estudio únicamente a través de su descripción. (Medina et al., 2023)

Será transversal, ya que las variables se evaluarán en un momento concreto. Correlacional; además, será correlacional, dado que examinará la asociación entre variables midiéndolas individualmente antes de analizar su interrelación. Se realizarán diversas pruebas estadísticas para establecer la correlación.

En cuanto al diseño, será no experimental, al cual, (Medina et al., 2023) describe como aquel que está enfocado en el contexto natural, donde las diferencias entre las variables no pueden ser modificadas, ya que su análisis se basa únicamente en la observación dentro de su contexto.

### **Formulación de Hipótesis**

#### ***Hipótesis General***

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024.

**Identificación de Variables**

Variable I: Motivación laboral

Variable II: Gestión del cuidado de enfermería

## Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Variable 1 Motivación laboral	Conjunto de factores externos e internos que impulsan a uno a alcanzar un objetivo. En este sentido, la motivación influye en la modificación de conductas previamente establecidas (Herzberg, 1959).	Es el conjunto de factores externo e internos que presentan los profesionales de enfermería del servicio de neonatología que será medido a través del cuestionario que consta de dos dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca las cuales se medirán con una escala tipo Likert.	Motivación laboral intrínseca (15 ítems)  Motivación laboral extrínseca (09 ítems)	Reconocimiento Realización personal Responsabilidad Oportunidades de desarrollo  Relaciones interpersonales Políticas de organización Remuneraciones e incentivos Condiciones laborales	Motivación laboral inadecuada Totalmente en desacuerdo (24 – 94)  Motivación laboral adecuada Totalmente de acuerdo (95 – 120)
Variable 2 Gestión del cuidado de enfermería	Consiste en planificar el logro de objetivos en el contexto de la relación enfermera-paciente, asegurando que se alineen con la cartera de servicios institucionales y los recursos humanos disponibles (Swanson, 2020).	Intervención del profesional de enfermería en un hospital de Nivel IV en Lima, a fin de gestionar el cuidado integral siguiendo las directrices estratégicas de la institución. Esta gestión se evalúa en dos dimensiones: el área asistencial y la administrativa. Los resultados obtenidos en la segunda variable incluyen niveles de gestión del cuidado deficientes, regulares y buenos.	Área asistencial (20 ítems)  Área administrativa (09 ítems)	Actitudes Destrezas y habilidades Conocimiento  Supervisión Manejo de insumos Gestión de servicios Trabajo en equipo	Gestión deficiente (29 – 104)  Gestión regular (105 – 111)  Gestión buena (112 – 116)

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La técnica empleada para el estudio será la encuesta y guías de observación.

### ***Cuestionario***

El Cuestionario de Motivación Laboral, creado por Santivañez (2021) cuya aplicación fue en una entidad sanitaria de Lima, y adaptado por Ttito (2022), cuenta con 24 ítems. Las dimensiones incluyen la motivación intrínseca al trabajo (15 ítems) y la motivación extrínseca al trabajo (9 ítems). Las opciones de respuesta y las puntuaciones correspondientes se categorizan en 5 alternativas, de respuesta, Donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 corresponde a “totalmente de acuerdo”. La puntuación final indica una motivación laboral inadecuada. La puntuación final entre 24 y 94 refleja una inadecuada motivación laboral, mientras que valores de 95 y 120 indican un grado adecuado de motivación laboral.

### ***Guía de Observación***

La Guía de Observación de la Gestión del Cuidado de Enfermería, elaborada por Santivañez (2021) para su administración en una en una entidad sanitaria de Lima y adaptada por Ttito (2022), integrando un total de 29 ítems categorizados en dos dimensiones: área administrativa (9 ítems) y asistencial (20 ítems). Las opciones de puntuación asumen valores del 1 (nunca) al 4 (siempre). La evaluación final oscila entre mala gestión (29 - 104), regular (105 - 111) y buena (112 - 116).

**Validez.** La validez de contenido fue determinada mediante la técnica de juicio de expertos, convocando a un panel de profesionales con experiencia en enfermería, gestión hospitalaria y metodología de investigación. Los expertos valoraron la coherencia, claridad, pertinencia y relevancia de los ítems incluidos en ambos cuestionarios. A partir de sus observaciones, se realizaron los ajustes necesarios, lo que permitió asegurar que los instrumentos fuesen adecuados para medir las dimensiones propuestas, el coeficiente de

validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los ítems que contiene el cuestionario obteniendo el valor de 1 para ambos instrumentos. Por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos.

**Confiabilidad.** En cuanto a la confiabilidad, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los cuestionarios. El instrumento correspondiente a la variable motivación laboral obtuvo un coeficiente de 0.71, lo cual se considera un nivel aceptable de confiabilidad, acorde con los estándares establecidos en investigación social. Por su parte, el cuestionario relacionado con la variable gestión del cuidado de enfermería alcanzó un coeficiente de 0.83, evidenciando una alta consistencia interna. Estos valores indican que ambos instrumentos presentan estabilidad y homogeneidad en las respuestas, permitiendo la obtención de datos fiables para el análisis posterior.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Para realizar el trabajo de campo en primera instancia se pedirá autorización formal de la institución para la aplicación de los instrumentos; para ello se solicitará un documento que facilite la facultad de ciencias de la salud, para cursar el permiso al director de la institución. Una vez concedido el permiso, se procederá a coordinar con las áreas correspondientes, sobre el horario; así mismo dar a conocer el objetivo de estudio a todos los participantes, además se realizará la entrega de los consentimientos informado a todos por participantes que deseen participar de forma voluntaria en el estudio, los profesionales tendrán de 15 a 20 minutos para responder el cuestionario.

### **Análisis de Datos**

Después de recolectar los datos, se realizará el análisis estadístico a través del software Paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS 26.

Luego se efectuarán pruebas descriptivas como medidas de tendencia central, dispersión y normalidad de variables cuantitativas; en el caso de variables cualitativas cálculo de frecuencias.

Luego, se realizará análisis bivariados con el chi cuadrado o f de Fisher para buscar la relación de las variables cualitativas.

### **Consideraciones Éticas**

Las consideraciones éticas incluirán la firma de consentimiento del director de la entidad sanitaria en la que se realice el estudio. Además, se informará a los participantes voluntarios en base a los principios éticos descritos en el Informe Belmont:

Organización Panamericana de la Salud. (2021) Autonomía: Respeto por la capacidad de cada individuo para decidir libremente su participación. El respeto por las personas incorpora al menos dos convicciones éticas: primero, que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos; y segundo, que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a protección.

Beneficencia: Obligación moral de maximizar beneficios y reducir riesgos hacia los participantes. La beneficencia se entiende como una obligación que incluye no causar daño, así como maximizar los beneficios y minimizar los riesgos.

No maleficencia: No causar daño físico, emocional o psicológico a los participantes. El principio de no maleficencia requiere evitar causar daño intencionalmente, y equilibrar cuidadosamente riesgos y beneficios.

Justicia: Distribución equitativa de los beneficios, riesgos y cargas de la investigación. La justicia exige una distribución equitativa de los beneficios y cargas de la investigación entre todos los grupos sociales.



**Presupuesto**

N°	Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total S/
Materiales					
1	Papel A4	Paquete	5	S/20.00	S/100.00
2	Correctores	Unidad	1	S/6.00	S/6.00
3	Lápices	Unidad	2	S/1.50	S/3.00
4	Lapiceros	Unidad	2	S/3.00	S/6.00
5	Resaltadores	Unidad	2	S/4.50	S/9.00
6	Cuadernos de notas	Unidad	1	S/10.00	S/10.00
7	Memoria USB	Unidad	1	S/45.00	S/45.00
Servicios					
8	Asesoría estadística	-	1	S/600.00	S/600.00
9	Impresiones	Unidad	100	S/0.20	S/200.00
10	Fotocopias	Unidad	800	S/0.20	S/160.00
11	Internet	Mes	6	S/50.00	S/300.00
12	Servicios telefónicos	Mes	6	S/30.00	S/180.00
13	Movilidad	Mes	40	S/10.00	S/400.00
<b>Total</b>					<b>S/2,019.00</b>

### Referencias Bibliográficas

Ares, G. (2024). *Motivación laboral: cuáles son las ventajas.*

<https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/motivacion-laboral-cuales-son-ventajas-impulsarla-organizaciones-laborales/>

Asana, T. (2025, February 17). *¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona?*

<https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>

Bayser, B. E. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2,

<https://doi.org/10.56294/SALUDCYT202212>

Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, ISSN 2796-9711, N°. 2, 2022 (Ejemplar dedicado a: *Salud, Ciencia y Tecnología*), pág. 12, 2, 12.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071723&info=resumen&idioma=EN>

Carmona, L. V. G., Ceballos, J. L. D., & García-Perdomo, H. A. (2023). La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud.

*Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 16(3), e2014–e2014. <https://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/2014>

Castillo-Ayón, L. M., Delgado-Choez, G. S., Briones-Mera, B. M., & Santana-Vera, M.

(2023). La gestión de la calidad de cuidados en enfermería y la seguridad del paciente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 7(13), 40–49. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2610-80382023000100040&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000100040&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Faggian, E., Balduit, C., Labelli, E., Gregori, D., & Martinato, M. (2020). Care Manager nurse for chronic patients in primary care: a literature review. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement\_5). <https://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckaa165.1107>
- Gamboa, S. M., & Pairazamam, E. T. (2021). “MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE INMUNIZACIÓN, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, LIMA 2021” [Universidad Autónoma de Ica]. In *Universidad Autónoma de Ica*.  
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1378>
- Gonzales, M. (2024, August 15). *Burnout en Perú: El 75% de trabajadores en el país experimenta agotamiento y desmotivación - Infobae*.  
<https://www.infobae.com/peru/2024/08/16/boreout-en-peru-el-75-de-trabajadores-en-el-pais-experimenta-agotamiento-y-desmotivacion/>
- Gonzalo, A. (2024, April 30). *Jean Watson: Teoría del cuidado humano -Nurseslabs*.  
<https://nurseslabs.com/jean-watsons-philosophy-theory-transpersonal-caring/>
- Ipanaque Montalvo, K. S. (2022). *Motivación laboral del personal de enfermería y calidad de atención al paciente hospitalizado en áreas críticas en un hospital EsSalud Chiclayo, 2022* [Universidad Maria Auxiliadora].  
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1230/TRABAJO%20ACADEMICO-IPANAQUE%20MONTALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaime-Hernández, N. K., Briones-Bermeo, N. P., Cevallos-Tapia, A.-D.-R., & Quiroz Figueroa, M. S. (2023). Los desafíos de la gestión del cuidado de los profesionales de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 7(13), 60–69. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2610-80382023000100060&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000100060&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Kamirullah, M. F., Wahyu, A., Stang, Naiem, M. F., Djajakusli, R., Razak, A., & Mumang, A. A. (2024). Factors Associated with Work Motivation For Hospital Nurses: A scoping review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(1), 3257. <https://journal.achsm.org.au/index.php/achsm/article/view/3257>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Materia Socio-Medica*, 34(3), 216. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9559882/>
- Madero Gómez, S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Medina, R. M., Rojas, L. R., Bustamante, H. W., Loaiza, C. R., Martel, C. C., & Castillo, A. R. (2023). *Metodología de la investigación* (Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C, Ed.; primera, Vol. 1). <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Melgar-Bayardo, J., Poxtan-Poxtan, D., Ramos-Rubio, P., & Leiner. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Revista Espacios*, 36–48. <https://www.revistaespacios.comPag.36Vol.45>
- Monsalve Ospina, Y. O., & Calvo Ospina, M. J. (2024). Continuous Improvement in Healthcare Service Management: Strategies for Administrative Excellence. *European Public and Social Innovation Review*, 9, 1–16.
- Nadhilah, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International*

*Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(7), 239–253.

<https://www.ssbfn.net.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/3891>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). Informe Belmont: Principios éticos y directrices para la protección de los sujetos humanos de investigación (The Belmont Report, 1979). <https://www.paho.org/es/documentos/informe-belmont-principios-eticos-directrices-para-proteccion-sujetos-humanos>

Padovan, I. (2021). *La Motivación Aplicación Práctica* [Universidad Nacional de Cuyo]. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)

Peralta Cardenas, D. (2021). Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021 [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2405734>

Pimentel, C. (2023, January 25). *Motivación laboral: Que es y como implementarla*. <https://evalart.com/es/blog/que-es-la-motivacion-laboral/>

ServiSalud. (2021). *Las 14 necesidades de Virginia Henderson*.

<https://www.servisalud.com.do/post/las-14-necesidades-de-virginia-henderson>

Suasto Gómez, M., Balseiro, A. L., Jiménez, E. I., Jessica, P., Ruíz, P. A., & Gea González, M. (2020). Modelo de gestión del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes, en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en la Cd. de México. *Revista de Enfermería Neurológica*, 17(3), 39–49. <https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270>

TeamStage. (2024). *Estadísticas de motivación 2024: En cifras | TeamStage*.

<https://teamstage.io/motivation-statistics/>

- Tito, C. R. (2023). Motivación laboral y la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de nivel IV de Lima – 2022 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118092>
- Unir. (2024, April 9). *¿Qué es la enfermería y cuáles son sus funciones?* <https://peru.unir.net/revista/gestion-sanitaria/que-es-enfermeria/>
- Valerio, L. R. (2022). Gestión administrativa de enfermería y calidad de atención al paciente - Hospital Regional Docente Clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2020 [Universidad San Martín de Porres]. In *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/11240>

## Apéndices

### Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

#### **Cuestionario:**

Motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024

#### **Presentación:**

Estimados colegas, me complace precisar que estamos realizando un estudio de investigación titulado: “Motivación Laboral y Gestión de Cuidados de Enfermería en el Servicio de Urgencias de un Hospital de Nivel III – 202”. Su participación es crucial, confidencial y anónima, y será utilizada exclusivamente por las investigadoras.

#### **INSTRUCCIONES:**

Se le pide que proporcione una respuesta totalmente sincera. Marque con una X la respuesta pertinente.

#### **DATOS GENERALES:**

Edad:

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

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

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

Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Años de servicio en la institución de salud:

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

## CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

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

<b>Motivación laboral intrínseca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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.					
<b>Motivación laboral extrínseca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. Se incentiva y responde favorablemente las sugerencias e ideas que damos a los jefes.					
17. En mi servicio prevalece un ambiente de confianza, facilidad y acceso para hablar con mis jefes.					
18. Me agrada la forma en que me relaciono con mis jefes superiores.					
19. Me siento a gusto con las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo.					
20. Considero que la distribución física del área de mi trabajo es cómoda.					

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

## APÉNDICE B. Guía de observación de gestión del cuidado de enfermería

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

<b>Área asistencial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
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.				
<b>Área administrativa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

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.				

## APÉNDICE C. Juicio de Expertos

### INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024

#### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 13-2-2024

Nombres y Apellidos de Juez: ARTURO OTA NAKASONE

Institución donde labora: HNERM

Años de experiencia profesional o científica: 35 años

  
Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 13-2-2024

Nombres y Apellidos de Juez: IRMA CECILIA GORDON GUERRERO

Institución donde labora: HNERM

Años de experiencia profesional o científica: 40 años



IRMA CECILIA GORDON GUERRERO  
Mag. en Salud Geriátrica  
Jefe 5° O-N

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 13-2-2024

Nombres y Apellidos de Juez: BALLON RENDON MARIA DE FATIMA

Institución donde labora: UNERA

Años de experiencia profesional o científica: 40 años



Mag. MARIA DE FATIMA RENDON BALLON  
SECRETARÍA DE ASISTENCIA JURÍDICA  
SECRETARÍA DE ASISTENCIA JURÍDICA

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima-2024 del programa de segunda especialidad en Enfermería Administración y Gestión de la Universidad Peruana Unión.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 41

Fecha actual: 15-2-2024

Nombres y Apellidos de Juez: GUIDO MAYORGA RICALDE

Institución donde labora: HNERM

Años de experiencia profesional o científica: 35 años

  
HNERM  
SECCIÓN DE NEONATOLOGÍA  
DR. GUIDO MAYORGA R.  
MÉDICO ASISTENTE  
C.M.P. R.N.E. 5402

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III, Lima 2024

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

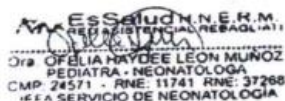
Juez N°: 5

Fecha actual: 18-2-2024

Nombres y Apellidos de Juez: LEON MUÑOZ OFELIA

Institución donde labora: HNERM

Años de experiencia profesional o científica: 30


 ES SALUD N.E.R.M.  
 SERVICIO DE NEONATOLOGIA  
 OFELIA MAYDEE LEON MUÑOZ  
 PEDIATRA - NEONATOLOGA  
 CMP: 24571 - RNE: 11741 RNE: 37268  
 I.E.F.A. SERVICIO DE NEONATOLOGIA

Firma y Sello

## APÉNDICE D. Consentimiento informado

Universidad Peruana Unión

Escuela de Posgrado

UPG de Ciencias de la Salud.

Tema de investigación: “Motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024.”

Nuestros nombres son Yasmin Erika Franco Lucana y Vanessa Nahil Naupari Carreño de Dextre, estudiantes de la segunda especialidad de enfermería en administración y gestión de la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario y lista de verificación tienen como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima, 2024. Dicha información será importante para conocer el nivel de motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima, 2024. Su participación es totalmente libre y voluntaria, si no lo desea hacer o en algún momento posterior a la recolección de datos decide retirarse del estudio, tiene el derecho de hacerlo comunicándose conmigo. Su retiro no tendrá ningún tipo de represalia; si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario; así mismo puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decidiera. Su participación es anónima.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a [franyas@hotmail.com](mailto:franyas@hotmail.com), [vanessanaupari13@gmail.com](mailto:vanessanaupari13@gmail.com), o llamar al 996564081-9418282024.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Firma: \_\_\_\_\_

**APÉNDICE E. Matriz de consistencia**

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital de nivel III Lima – 2024?	Objetivo General Determinar la relación entre motivación laboral y gestión del cuidado de enfermería en el servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima, 2024.	Variable I: Motivación laboral  Variable II: Gestión del cuidado de enfermería	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo. Corte: Transversal  Población y muestra
Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima-2024?	Objetivos Específicos Identificar el nivel de motivación laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima-2024.		La población es constituida por 30 enfermeras que laboran en el servicio de neonatología en el hospital nivel III  Muestra censal
¿Cuál es el nivel de la gestión del cuidado de enfermería en las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima- 2024	Identificar la gestión del cuidado de enfermería en las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nivel III Lima -2024.		La muestra es de 30 enfermeras muestra censal