

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“MOTIVACIÓN Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID- 19  
DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA  
HUARAZ, 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**Bach. MANRIQUE LEYVA, Pilar Noemi**

**Asesora:**

**Dra. ZAMBRANO GUIMARAY, Julia Isabel**

**HUARAZ –PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

A mi familia por el sostén incondicional  
que me brindan siempre y motivan al logro  
del éxito profesional.

## **PILAR**

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” por albergarme y permitirme formar parte la familia santiaguina, a mi querida Facultad de Ciencias Médicas Escuela Profesional de Enfermería a cada uno de los docentes por brindarme sus conocimientos, vivencias y sostén a fin de formar nuestra identidad con la carrera e estimular a siempre ser los mejores; fue un honor haberlos conocido.

A mi Asesora, Dra. Julia Isabel Zambrano Guimaray, por conducirme durante esta gran experiencia, por brindarme su tolerancia y el soporte que necesitaba para hoy lograr este sueño.

A mis jurados, Dra. Maria Inés Velásquez Osorio, Dra. Rocío Del Pilar Mercedes Pajuelo Villarreal, Mag. Rosa Del Pilar Efigenia Atoche Benavides las recomendaciones y el apoyo durante la elaboración de la tesis.

Al Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz por permitirme la ejecución de la investigación en sus instalaciones y a todas las enfermeras que fueron parte de ella, estoy eternamente agradecida.

El agradecimiento a todas las personas que estuvieron siempre apoyándome y motivando a culminar esta gran etapa de mi formación profesional. Este logro es también de todos ustedes.

**Pilar**

## INDICE

<b>RESUMEN</b>	.....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b>	.....	<b>vi</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	.....	<b>7</b>
<b>2. HIPOTESIS</b>	.....	<b>14</b>
<b>3. BASES TEÓRICAS.</b>	.....	<b>17</b>
<b>4. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	.....	<b>49</b>
<b>5. RESULTADOS</b>	.....	<b>53</b>
<b>6. DISCUSIÓN</b>	.....	<b>63</b>
<b>7. CONCLUSIONES</b>	.....	<b>66</b>
<b>8. RECOMENDACIONES</b>	.....	<b>67</b>
<b>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		
<b>ANEXOS</b>		

## RESUMEN

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022. Tipo de estudio: correlacional, la muestra estuvo conformada por 61 enfermeros. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, la información se procesó mediante el programa SPSS de V24.1. Resultados: En la tabla se aprecia que el 31.1% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia afirman que la motivación es regular y en consecuencia la capacidad de resiliencia es alta Conclusión: Se determino la relación que existe entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022

**Palabras clave:** motivación, capacidad de resiliencia COVID-19

## ABSTRACT

The general objective was: To determine the relationship between motivation and resilience in nursing professionals in the COVID-19 area, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022. Type of study: correlational, the sample consisted of 61 nurses. The technique was the survey and the questionnaire as an instrument, the information was processed through the SPSS program of V24.1. Results: The table shows that 31.1% of the total number of nursing professionals who work in the COVID 19 area of the Víctor Ramos Guardia Hospital affirm that the motivation is regular and, consequently, the resilience capacity is high Conclusion: The relationship between motivation and resilience in nursing professionals in the COVID-19 area Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022 was determined.

**Keywords:** motivation, resilience capacity COVID-19

## 1. INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve el papel central de las enfermeras en el sistema de salud como parte de la primera línea de la pandemia en varios países, salvando vidas y cuidando la salud de las personas. nunca antes se había resaltado tan claramente su valor, y hoy han demostrado compasión, coraje y valentía al responder a la pandemia de COVID-19 en todo el mundo. (1)

Las enfermeras enfrentan situaciones que las ponen en riesgo emocional, porque son las que más contacto tienen con los pacientes y cuidan y cuidan a los críticos con COVID-19, aunque son conscientes de que pueden no recuperarse. ponen a prueba su capacidad para hacer frente a la presión en un entorno de trabajo para destruir los efectos físicos, psicológicos y sociales de esta enfermedad en las personas; es muy preocupante por la alta mortalidad observada y sostenida durante la pandemia. (2)

El enfermero es testigo directo del dolor y sufrimiento humano, expuesto a un ambiente de trabajo, cuidado y trato desfavorable y muchas veces desmotivador de los pacientes que sufren, lo que aumenta la carencia, el acoso, la violencia, la vida laboral de los trabajadores de la salud. temas de salud y seguridad, promueven un ambiente de trabajo nocivo y hostil, por lo que algunos profesionales dejan su trabajo por su ambiente de trabajo y diversos factores que lo afectan, como la susceptibilidad a la infección por COVID-19, debido a que están expuestos todos los días y deben ser estrictamente protegidos para evitar contagios en el entorno laboral y familiar, que pueden aumentar sus niveles de ansiedad y estrés. (3) (4)

Por lo tanto, la resiliencia demuestra ser una cualidad importante en la enfermería, y las habilidades de las enfermeras resilientes les ayudan a permanecer

en el trabajo y hacer frente a tales situaciones. La resiliencia proporciona vitalidad que puede promover cualidades innatas que modulan el impacto negativo de las experiencias frustrantes, proporciona adaptación física, mental y emocional, reduce situaciones de trabajo estresantes y facilita la toma de decisiones rápidas cuando una enfermera desarrolla actitudes positivas como confianza, determinación, resiliencia, autoeficacia y capacidad para afrontar situaciones estresantes, tienes los medios para soportar la adversidad y, a pesar de tus esfuerzos, lograr una adecuada atención. (4)

Recientemente se estudió la resiliencia en los trabajadores de la salud, con evidencia de Brasil, un estudio hospitalario mostró que el 45,3% de los trabajadores de la salud eran moderadamente bajos y el 15,2% bajos. Sobre la sostenibilidad. De igual forma, estudios realizados en Perú mostraron un nivel medio de resiliencia, un estudio realizado en Lima mostró un nivel medio de resiliencia de 48,1 enfermeras, destacando la carencia de esta importante cualidad en el sector salud. (5) (6)

Debemos considerar que la paciencia baja o media de las enfermeras no promueve la suficiente motivación en su entorno laboral, la motivación laboral ha cobrado mayor importancia en los últimos años en un estudio realizado en Indonesia, uno de los factores más dominantes que afectan el desempeño de las enfermeras es. motivo de trabajo De igual forma, un estudio realizado en Perú en la ciudad de Arequipa encontró que 62.4 de enfermeras que laboran en un hospital recibieron un nivel medio de motivación laboral, lo cual es preocupante ya que el personal de enfermería debe estar motivado para realizar su trabajo satisfactoriamente y brindar un cuidado de calidad. (7) (8)

La importancia de desarrollar la motivación de enfermería radica en su

estrecha relación con el desempeño laboral, que a su vez incide en la calidad del servicio prestado. La motivación laboral se define como el resultado de la correlación del empleado y la motivación de la organización para crear factores que animen al empleado a alcanzar ciertas metas. (9)

Sin embargo, existen varios factores que pueden afectar la motivación de los empleados, uno de ellos es el COVID-19, que puso al sector salud en una situación tan crítica que no estaba preparado para enfrentar la pandemia, lo que se puede ver en la falta de personal y equipo de salud. , incluido el equipo necesario, lo que provocó la desmotivación de los trabajadores de la salud, incluidas las enfermeras. Se debe considerar que las fuentes de motivación de los enfermeros no han cambiado durante la pandemia, pero se debe reconocer más su importancia como elemento clave en el desarrollo de las actividades diarias, indispensable para el logro de las metas y el desarrollo de la confianza en sí mismo. La motivación de la enfermera suele estar relacionada con la independencia e importancia de la actividad y la retroalimentación verbal dada porque refuerza actitudes positivas.

En Perú, debido a la devastación de la pandemia, se hizo una de las primeras intervenciones rápidas, desde un principio, como país, se hizo énfasis en fortalecer la atención hospitalaria y de cuidados intensivos, porque ese era un mensaje para el mundo; Fue uno de los países donde se probaron las camas de cuidados intensivos y se obtuvieron más rápido. Sin embargo, la falta de implementación de la atención primaria de salud, debido a que muchos centros de salud están trabajando al límite de su capacidad, ha generado hacinamiento y aburrimiento en los hospitales, por lo que se ha abandonado la jerarquía jerárquica de la atención de salud, por lo que no es lógico fortalecerla en ese sentido. tiempo.

salud primaria (10) (11)

A pesar de ello, el Ministerio de Salud (MINSA) brinda tratamiento secundario a pacientes con COVID-19, este debe realizarse con equipo de protección personal (EPP), pero no se entregó el material a tiempo. para profesionales de la salud. Por eso y además de todos los desafíos diarios de la enfermería, pueden causar agotamiento físico y mental, fatiga y desmoralización, lo que trae consecuencias negativas como la disminución de la motivación laboral, lo que afecta su desempeño. (12) En Ancash, una de las provincias más afectadas es Santa, con más de 48.000 casos positivos de COVID-19; De igual forma, Huaraz, otra provincia que vivió una pandemia, tiene más de 19.000 casos positivos de coronavirus. Estos números muestran que en estas provincias el riesgo de contagio es mayor sobre todo para los trabajadores de la salud responsables de campo y mucho más para los enfermeros que forman parte del personal que trabaja en campo y realiza la supervisión. (13)

Dada las características expuestas y frente a la problemática planteada se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022?

Teniendo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022  
Objetivos Específicos: Detectar la motivación y la persistencia tenacidad y autoeficacia de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022 ,  
Manifestar motivación y el control de bajo presión de la capacidad de resiliencia en

profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022, Mostrar la motivación y la adaptabilidad y redes de apoyo de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022, Detectar motivación y el control y propósito de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022 , Descubrir la motivación y la espiritualidad de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022. De esta manera se concluyó Se determino relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022

La presente investigación consta de seis partes; en la primera parte se da a conocer la hipótesis, variables y operacionalización de las mismas; en la segunda parte, se exponen los fundamentos teóricos y antecedentes del estudio en el contexto internacional y nacional; en la tercera parte, se describen los materiales y métodos utilizados en el proceso de recojo, procesamiento y análisis de la información; en la cuarta y quinta parte se exponen y discuten los resultados principales de la investigación de acuerdo a los objetivos propuestos en el estudio y en la sexta parte se presentan las conclusiones del trabajo y las recomendaciones correspondientes. En el anexo se incluye el instrumento utilizado para la recolección de los datos correspondientes, así como información relevante para la investigación.

Finalmente, es pertinente indicar que la justificación de la presente tesis se fundamenta en lo siguiente:

La resiliencia y la motivación laboral han sido estudiadas como atributos en diferentes lugares de trabajo, por ser importante en la motivación laboral de las

enfermeras, así como en su entorno social y laboral. Es importante que la universidad fomente y fortalezca la suficiente resiliencia y motivación laboral en los enfermeros, para que logren un mejor desarrollo y enfrenten las adversidades de una forma óptima que los fortalezca para los retos futuros de la vida laboral.

En este sentido, la importancia de la motivación laboral la entiende como un estado emocional positivo y continuo en el tiempo, cuyas dimensiones incluyen la vitalidad como un alto nivel de energía en el desempeño de las tareas, el compromiso, que se relaciona con el nivel de participación y la inmersión. en estudios. este es el estado de concentración de su trabajo, por lo que es importante promover la motivación laboral óptima de las enfermeras, debido a que las enfermeras son uno de los grupos de población que requieren el manejo de alta motivación laboral debido a las habilidades necesarias para su carrera. Un enfermero dedicado le brinda un mejor desarrollo laboral y personal, pues los enfermeros son una población más involucrada en el cuidado biopsicosocial del paciente gracias a su trabajo, por lo que el manejo de la suficiente motivación laboral posibilita un desempeño óptimo; A su vez, la enfermera debe promover un nivel óptimo de resiliencia que le permita afrontar los diversos desafíos y dificultades que pueda encontrar en su ámbito profesional, personal y social.

Es importante conocer la posible relación de los factores sociodemográficos de algunos enfermeros con el motivo laboral, pues se ha establecido que algunos enfermeros tienen un entorno familiar y social a la vez que laboral, pueden tener efecto negativo o positivo.

El estudio tiene como propósito conocer la relación que se presenta entre la resiliencia con el nivel de motivación laboral, con la finalidad de aportar

información que permita modificar y promover estrategias que eleven el nivel de motivación laboral académicos y resiliencia en los enfermeros para mejorar y fortalecer su rendimiento laboral, de esta manera les permitan que estos actúen como protector ante el estrés o el agotamiento severo que lo viven día a día expuestos los enfermeros que laboran en el área COVID-19 del hospital.

## 2. HIPOTESIS

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022.

### 2.1. VARIABLES:

- **Variable dependiente**

Capacidad de resiliencia

- **Variable independiente:**

Motivación

## 2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores/ítem	Escala de medición
<b>Variable independiente:</b> <b>Motivación</b>	Impulso y esfuerzo de los enfermeros que contribuye activa y dinámicamente al compromiso de incrementar su productividad para alcanzar los objetivos de la institución e incentivados con el proceso de supervisión.	Variedad	<b>2,8,11,14,18</b>	Bueno nivel: 22- 25 puntos Regular nivel: 17 - 21 puntos Malo nivel: 5 - 16puntos
		Identidad de tarea	<b>3,7,16, 22</b>	Bueno nivel: 22- 25 puntos Regular nivel: 17 - 21 puntos Malo nivel: 5 - 16puntos
		Importancia de tarea	<b>4, 13, 20, 23</b>	Bueno nivel: 22- 25 puntos Regular nivel: 17 - 21 puntos Malo nivel: 5 - 16puntos
		Autonomía	<b>1, 9, 17, 21</b>	Bueno nivel: 22- 25 puntos Regular nivel: 17 - 21 puntos Malo nivel: 5 - 16puntos
		Retroalimentación	<b>5, 6, 10, 12, 15, 19</b>	Bueno nivel: 22- 25 puntos Regular nivel: 17 - 21 puntos Malo nivel: 5 - 16puntos

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores/ítem</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Variable dependiente:</b> <b>Capacidad de resiliencia</b>	Capacidad de los enfermeros de reponerse y conservar un comportamiento adaptativo ante un evento estresante.	Persistencia tenacidad y autoeficacia	<b>10,11,12, 16, 17, 23, 24, 25</b>	Alto nivel: 22 a 32 puntos Mediano nivel: 11 a 21 puntos Bajo nivel: < 11 puntos
		Control bajo presión	<b>6, 7, 14, 15, 18, 19, 20</b>	Alto nivel: 20 a 28 puntos Mediano nivel: 10 a 19 puntos Bajo nivel: < 10 puntos
		Adaptabilidad y redes de apoyo	<b>1, 2, 4, 5, 8</b>	Alto nivel: 14 a 20 puntos Mediano nivel: 7 a 13 puntos Bajo nivel: < 7 puntos
		Control y propósito	<b>13, 21, 22</b>	Alto nivel: 10 a 12 puntos Mediano nivel: 5 a 9 puntos Bajo nivel: < 5 puntos
		Espiritualidad	<b>3,9</b>	Alto nivel: 6 a 8 puntos Mediano nivel: 3 a 5 puntos Bajo nivel: < 3 puntos

### 3. BASES TEÓRICAS.

#### 3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Yoruk (2022) en el estudio la relación entre la resiliencia psicológica, el agotamiento, el estrés y los factores sociodemográficos con la depresión en enfermeras y parteras durante la pandemia de COVID-19: determino la relación entre la resiliencia psicológica, el agotamiento, el estrés y los factores sociodemográficos con la depresión en enfermeras y parteras durante la pandemia de COVID-19, el estudio fue descriptivo en Turquía, incluyó a 377 parteras y enfermeras. Encontró que la prevalencia de depresión fue del 31,8%. El riesgo de depresión en las enfermeras fue menor que en las parteras; cuando el estrés fue alto aumentó el riesgo de depresión y si el agotamiento emocional es alto aumenta el riesgo de depresión. Concluyo que si la resiliencia es alta protege contra la depresión. (14)

Digby (2022) "Bienestar del personal del hospital durante la primera ola de COVID-19: perspectivas del personal", estableció el impacto del trabajo durante la etapa fundamental de la pandemia COVID-19 en el bienestar del personal de un hospital de agudos de 600 camas en Melbourne, Australia. El estudio fue experimental, la muestra fue 321 miembros del personal médico, de enfermería, sanitarios afines y no clínico. El personal de salud reporto ansiedad, miedo e incertidumbre vinculados con la pandemia. Se identificaron siete temas: preocupación por el cuidado al paciente, cambio de las condiciones de trabajo, favorecer en el ambiente hospitalario transformado, impacto de la pandemia, aislamiento e

incertidumbre personal, liderazgo, gestión y apoyo esencial necesario para el personal. Aparentemente la pandemia está controlada, pero el personal manifestó un alto grado de ansiedad anticipatoria. Concluyo que el personal que trabaja en el sector salud requiere soporte psicológico para mermar la ansiedad y promocionar el bienestar y la resiliencia para hacer frente a la crisis de salud. (15)

Urcia (2022) en el estudio resiliencia y motivación laboral durante la pandemia por la Covid-19 en el personal operativo y administrativo del Centro Nacional de Salud Pública y Centro Nacional de Control de Calidad del Instituto Nacional de Salud. Lima, 2021, se determinó la relación entre resiliencia y motivación laboral durante la pandemia por la COVID-19 en el personal operativo y administrativo que realiza trabajo presencial y mixto en el Centro Nacional de Salud Pública y Centro Nacional de Control de Calidad del Instituto Nacional de Salud. Lima, 2021. El método fue descriptivo correlacional. El resultado indico que no existe relación entre las variables en estudio según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.74 ( $p=0.303$ ), concluyo que la motivación laboral es una variable independiente de la resiliencia.

Aimacaña (2021) “Resiliencia en el personal de salud frente al COVID-19” se determinó que la resiliencia en los profesionales de la salud frente al COVID-19. Fue revisión sistemática. Que permitió conocer que el personal de salud que brinda sus servicios a los pacientes COVID-19, siente problemas mentales, como temor, ansiedad, depresión, estrés, trastornos del

sueño, entre otros, implicando en su desempeño laboral. Concluyo que la resiliencia en el personal de salud se afectó, requiriendo intervenciones grupales como individuales para incrementar las capacidades de afrontamiento, enfocándose en el ambiente laboral y familiar (17).

Banda (2021) "Relación entre el apoyo social y los niveles de resiliencia psicológica percibidos por los enfermeros durante la pandemia de COVID-19: un estudio de Turquía", se estableció la relación de la Resiliencia y el Engagement en el personal de salud por grupo profesional en el Hospital III Yanahuara ESSALUD Arequipa 2021. La investigación fue descriptiva. Se observó que 74 médicos tienen resiliencia baja, y que el total de médicos tienen engagement; 80 enfermeras tienen resiliencia baja y que la mayoría de enfermeras tienen engagement; 14 obstetras tienen resiliencia alta y que el total de obstetras tienen engagement; 14 técnicos tienen resiliencia baja, y que la mayoría de técnicos tienen engagement. Se concluyó que existe una relación de la resiliencia y el engagement (18).

Kilinc (2020) "Relación entre el apoyo social y los niveles de resiliencia psicológica percibidos por los enfermeros durante la pandemia de COVID-19: un estudio de Turquía", se determinó la relación entre el apoyo social y los niveles de resiliencia psicológica percibidos por los enfermeros en Turquía durante la pandemia de la por coronavirus (COVID-19). El estudio fue descriptivo. El nivel de apoyo social observado por los enfermeros fue muy bueno y el nivel de resiliencia psicológica percibido fue

moderadamente bueno. También, se mostró que su resiliencia psicológica aumentaba a medida que se acrecienta el apoyo social. (19)

Davey (2020) “El valor de las relaciones de tutoría de enfermeras: lecciones aprendidas de un programa de mejora de la resiliencia basado en el trabajo para enfermeras que trabajan en el entorno forense” se evaluó un programa de tutoría integrado en una participación de mejora de la resiliencia personal basada en el trabajo para enfermeras forenses. Esta investigación cualitativa. Se entrevistó a 24 enfermeras forense y enfermeras mentoras superiores se utilizó el método Marco. Se considero cuatro temas claves: El primero fue encontrar el tiempo y espacio para organizar sesiones de mentoría. En segundo fue edificar una buena relación y desenvolver la relación. También, establecer expectativas de la relación de mentoría y el compromiso requerido. Finalmente, el impacto de la relación de mentoría tanto para los aprendices como para los mentores. Concluyo que la tutoría eficaz conduce a la expansión de redes profesionales, oportunidades de desarrollo profesional, mayor confianza y competencia en la resolución de problemas, y incrementa los niveles de resiliencia, bienestar y autoconfianza. (20).

Mosteiro (2020) “Presentismo en enfermeras: estudio comparativo de enfermeras españolas, portuguesas y brasileñas” comparo los niveles de presentismo entre tres muestras de enfermeros e identificar la relación entre este y las características sociodemográficas y profesionales. La muestra fue 659 enfermeras. Las portuguesas desarrollaron alta prevalencia

de presentismo, seguidas de las brasileñas y españolas. Los enfermeros más jóvenes y con poca experiencia profesional presentaron un nivel bajo de presentismo, pero una mayor afección psicológica. Los varones desarrollaron la menor capacidad para finalizar el trabajo cuando estaban enfermos que las mujeres. Concluyo que la edad y el tiempo de experiencia profesional fueron los predictores significativos del presentismo total. (21)

Parizaca G, Vera C (2021) Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la covid-19 en enfermeras del ámbito comunitario se determinó la relación entre el nivel de resiliencia con la motivación laboral en el contexto de la COVID-19. El estudio fue descriptivo. El 98,1% fueron mujeres, el 38,1% fueron mayores de 51 años, el 76,2% tuvieron tiempo de servicio mayor a 5 años, el 68,3% la condición laboral de enfermeras fue nombradas. El 93,7% de las enfermeras presentaron resiliencia alta y el 61,9% motivación laboral mediana. Concluyo que existe una relación significativa entre el nivel de resiliencia y la motivación laboral de la enfermera (22)

Sánchez (2020) Resiliencia entre los profesionales sanitarios de los servicios de emergencia. Estableció la resiliencia de los profesionales de la salud en los servicios de emergencia y su relación con las condiciones sociodemográficas y laborales. Participaron un total de 320 profesionales. La edad media fue de 43,5 años y el 81,87% fueron mujeres. La resiliencia se relacionó con las condiciones personales y laborales. (23)

Silva S. (2020) Factores relacionados con la resiliencia en trabajadores de enfermería en el marco hospitalario, de tipo descriptivo correlacional. La población fueron 375 profesionales de enfermería. El 45.3% tuvo nivel bajo de resiliencia. La edad y el tiempo de trabajo tuvieron significancia en la resiliencia. (5)

Abellán (2020). “Incidencia del Burnout en enfermeros de urgencias y análisis de su relación con las variables resiliencia y apoyo social durante la Covid – 19”, estudio descriptivo correlacional. La población conformada por 43 enfermeros. El resultado fue que no existe correlación entre el apoyo social percibido y el burnout, pero existe una correlación negativa entre el burnout y la resiliencia, por lo tanto si aumenta el nivel de resiliencia, el burnout disminuye. (24)

Alfaro (2020). “Motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería del servicio de neonatología. En tiempos de COVID-19”, estudio correlacional. El con 88,6% de enfermeros tuvo motivación laboral de nivel medio y la calidad del cuidado de enfermería fue regular. Concluyo que existe relacionan significativa de la motivación laboral con la calidad del cuidado de enfermería. (25)

Huisa (2022) “Factores asociados a resiliencia en el personal asistencial que labora en el servicio de pediatría del Hospital III Goyeneche”, estudio correlacional. Resultando que los como estado civil, grupo familiar, tiempo de servicio y caso COVID-19 influyeron

significativamente en el nivel de resiliencia. El 60,8% del personal es presento nivel de resiliencia alta (26)

Quispe (2021) Motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área Covid- 19 del Hospital Regional Docente de Trujillo. Determino la relación entre el nivel de motivación intrínseca y extrínseca con el grado de capacidad de resiliencia. La investigación fue correlacional, resultando que el nivel de motivación extrínseca fue medio con 70%. La capacidad de resiliencia fue alta con 60%. Concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de motivación intrínseca y extrínseca con la capacidad de resiliencia. (27)

Gamboa (2021) Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19 midió el nivel de resiliencia en el personal de salud en dos hospitales de la ciudad de Trujillo frente a la pandemia por Covid-19. El estudio fue descriptivo, los resultados mostraron que el 67,9% fueron mujeres y 40,6% personal médico. En ambos hospitales se halló un nivel alto de resiliencia, 95% en el Hospital La Noria y 98% en EsSalud-La Esperanza. Concluyo que el personal de salud presentó nivel alto de resiliencia. (28)

Alegre (2019) “Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú”, estudio descriptivo. Se evidenció una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, hubo una relación

negativa en dimensiones como desgaste emocional e indiferencia y una relación positiva con eficacia profesional. (29)

Armanqui (2018) “Motivación laboral y el Engagement laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD Arequipa, julio – 2017”, estudio correlacional, participaron 45 enfermeras. Existe una relación significativa de motivación laboral baja y Engagement laboral baja(30)

Montalvo (2014) En el estudio importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de los enfermeros de la Micro red DISA – Lima Sur”, estudio correlacional, la muestra estuvo conformada por 65 enfermeros. Como resultados obtuvo que el 60% de participantes obtuvieron un nivel de motivación laboral medio. (31)

### **3.2. MARCO TEORICO**

#### **A. Motivación laboral.**

La motivación laboral se entiende como la energía interna que obliga a las personas a trabajar, es una fuerza o impulso dirigido en una determinada dirección y con una determinada intensidad, ubicada principalmente dentro del operario y secundariamente fuera de él, existen factores que pueden estimular la actitud y por lo tanto. cambiar la motivación, pero no debe interpretarse sólo como el impulso inicial para la acción, porque puede fortalecerse o debilitarse e incluso interrumpirse.

La motivación alienta a los empleados a querer completar sus tareas y actividades y satisfacer sus necesidades a través del logro de las metas

organizacionales; importante para el adecuado desarrollo y mejoramiento de una organización o empresa, que orienta el trabajo, actitud y energía del empleado, ayuda a cumplir sus expectativas profesionales y lo motiva a alcanzar las metas y objetivos trazados. (32)

a. Teorías Contemporáneas

- Teoría de las necesidades

Abraham Maslow establece una jerarquía de 5 tipos de necesidades en una escala ascendente y establece que para satisfacer una necesidad de nivel superior, es necesario satisfacer una necesidad de nivel inferior.

- ✓ Necesidades fisiológicas: Son las necesidades humanas básicas, estas necesidades dominan en base a la escala, entre ellas las necesidades de movimiento, alimentación, evacuación, respiración, temperatura, descanso y sexo.
- ✓ Necesidades de seguridad: Incluye la necesidad de sentirse seguro y protegido, existe una relación relativa entre el ambiente de trabajo y la motivación de una persona, es decir. cuanto más seguro es el entorno de trabajo, más motivado está.
- ✓ Necesidades sociales: Se refiere al sentido de pertenencia de una persona a grupos de pares, la necesidad de amor y reconocimiento de los pares para sentirse conectado.
- ✓ Necesidades de atención y estima: Necesidad de la persona de sentirse útil y necesitado, autoestima y respeto por los demás, logrando estabilidad emocional.

- ✓ Necesidades de autorrealización: Comprende la necesidad de desarrollarse en todos los ámbitos, una persona desarrolla su capacidad para mejorar y mantener su posición.

En el lugar de trabajo, la actitud del trabajador está relacionada con la satisfacción de necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad en primer lugar, sentirse seguro en su entorno y poder satisfacer necesidades de nivel superior a través del salario, estas son necesidades primarias; entonces el empleado es capaz de satisfacer necesidades sociales y tiene necesidades relacionales adecuadas con sus compañeros. Una vez hecho esto, el empleado está en condiciones de satisfacer las necesidades de autorrealización, para lograr el éxito a través del reconocimiento de sus compañeros y figuras de autoridad, estas son necesidades secundarias.

#### Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland presenta tres tipos de necesidades en relación al perfil y espacio cultural de una persona.

- ✓ Necesidades de logro o logro: Relacionadas con el placer de una persona por desarrollar eficazmente su actividad laboral y fijarse metas fácilmente alcanzables.
- ✓ Necesidades de poder: Implica el deseo de una persona de dominar el poder sobre los demás, se refiere a aquellos que buscan su propio reconocimiento y respeto, pero no el correcto desarrollo de sus actividades.
- ✓ Necesidades de pertenencia: La ventaja de una persona es el deseo de ser aceptado y querido por los demás, se dedica a actividades comunes, pero no a actividades productivas.

- Teoría de la equidad

Teoría de la equidad de Adams

Basado en la teoría de la disonancia cognitiva de Festinger, donde asume que una persona siempre está buscando un camino que lo lleve a la estabilidad de sus ideas y pensamientos; Adams propone una teoría en la que discute la motivación laboral y social y muestra que, en cualquier organización, las personas o empleados comparan sus contribuciones y las recompensas que reciben de sus trabajos o empresas y comparan estos aspectos con los de sus pares. que sean adecuados y justos.

Desarrollando este proceso, es posible obtener:

- ✓ Equidad: Se refiere a la igualdad de contribución y recompensa en relación a otro colega en la misma organización.
- ✓ Ausencia de equidad: Cuando la contribución y la recompensa son desiguales a otro colega en la misma organización.

- Teoría del Reforzamiento

Teoría del Reforzamiento de Skinner llamado también Teoría del reforzamiento positivo o modificación de conducta, se puede motivar a las personas a través de un ambiente laboral adecuado o reconociendo mediante elogios su desempeño como trabajador, y sancionarlo por un desempeño deficiente; esta teoría surge por el estudio de la situación laboral para identificar las causas de las acciones del trabajador, una vez analizados estos factores se pueden realizar modificaciones y suprimir los aspectos en las áreas que dificultan el desempeño del trabajador, además

de definir metas específicas.

Se pone en práctica la retroalimentación en función de los resultados, y si el trabajador no alcanza las metas o su desempeño no es el esperado se buscan maneras de poder ayudarlo, orientarlo y reconocer aquellas actividades que sí fueron eficientes, también es necesario el otorgamiento de información exacta sobre la organización y sus afines; Skinner aboga por la buen administración de la organización, eliminar los obstáculos en el desempeño del trabajador a través de una planificación y gestión adecuada haciendo uso de la retroalimentación y la comunicación.

- Teoría de las Metas Teoría del establecimiento de metas de Locke

La inclinación o voluntad de una persona juega un papel importante en el desempeño de una acción, por lo que su esfuerzo para completar una tarea está relacionado con las metas que debe hacer para lograrla, es importante que una persona piense en las metas y lo que debe hacer para alcanzarlos. Locke y Latam definen los factores que aumentan la motivación, relacionados con el grado de dificultad para alcanzar la meta, definiendo la meta para facilitar su consecución, la retroalimentación recibida de su desempeño y la participación de los empleados. está en la definición de objetivos.

- Teoría del camino – meta de Georgopoulos, Mahoney y Jones

La actitud de una persona está relacionada con sus necesidades, expectativas y limitaciones por la situación, si el empleado hace buena productividad y eficiencia entonces logra sus metas como empleado eficiente, pero si hace mal la productividad o desempeño y el empleado

logra sus objetivos, entonces logra sus objetivos como un empleado eficiente. es un mal empleado. El desempeño laboral está determinado por dos factores: la percepción que tiene el empleado de su conducta productiva, la cual está relacionada con la satisfacción de sus necesidades, además de que esté convencido o seguro de sus necesidades.

- Teoría de expectativa

Vroom (1964) afirma que la motivación de una persona para lograr una meta está relacionada con el valor que otorga al resultado de sus esfuerzos multiplicado por la certeza de que estas acciones conducirán al resultado esperado. Porter y Lawler (1968) consideran que el nivel de motivación está relacionado con la recompensa recibida, la energía y el esfuerzo invertido, es necesario definir qué recompensas se reciben y qué se debe hacer para obtenerlas.

El valor de la recompensa está relacionado con el trabajo requerido para obtenerla, lo que lleva a un cierto esfuerzo, el cual, junto con las habilidades y cualidades de la persona y la forma en que debe realizar estas actividades, resulta en un cierto nivel de actividad, que lleva a la recepción de beneficios internos y externos; el empleado tiene su propia opinión sobre la justicia de la recompensa recibida, y cuando se compara con lo que realmente se da nivel esta satisfacción .(33)

b. Dimensiones

- Variedad

Esto se refiere a la variedad de habilidades o destrezas requeridas para desempeñar las diversas funciones de un empleado. Las enfermeras

necesitan habilidades multifacéticas no solo a nivel de conocimientos teóricos, pues cuidar a las personas requiere valentía, voluntad y dedicación; Además, una enfermera debe tener habilidades de comunicación, inteligencia emocional, trabajo en equipo y pensamiento crítico, entre otras cosas.

- Identidad de tarea

Es el grado de identidad que requiere el trabajo para completar la actividad de principio a fin y lograr resultados visibles; el enfermero actúa con indicadores y en el ambiente hospitalario a través del proceso de enfermería (PAE), que establece metas y evalúa la calidad de la atención; y en la comunidad donde trabajamos con las metas, objetivos y alcances a alcanzar y reportados para informar el indicador de proceso, avance y resultados.

- Importancia de tarea

Hay un impacto significativo que el trabajo realizado tiene en la vida de otro grupo cercano de personas u organizaciones externas; el trabajo de una enfermera está muy relacionado con una persona, la base de su trabajo es la comunicación que mantiene, por lo que lo que hace tiene un gran impacto.

- Autonomía

Es un grado de estructura de trabajo que puede dar a los empleados mucha libertad, independencia y discreción para organizar tareas y definir el desempeño de las tareas; A través de PAE, la enfermera trabaja con pensamiento crítico e independiente para planificar el cuidado del

paciente. Sin embargo, en el cuidado de la salud, el trabajo es multidisciplinario, lo que significa planificar las decisiones relacionadas con el paciente de manera colaborativa, donde los campos de actividad pueden complementarse o superponerse.

- Retroalimentación

Se refiere a la medida en que el empleador proporciona a los empleados información precisa y objetiva sobre su desempeño. Para las enfermeras, la retroalimentación es fundamental, da confianza en su trabajo, ayuda a comprender qué y cómo mejorar concretamente, también muestra el interés personal y la preocupación del cuidador por su grupo de trabajo.

(34)

- c. Elementos que influyen en la motivación laboral

Para que un empleado realice correctamente su trabajo, se deben considerar los siguientes factores que influyen en la motivación laboral:

- Ambiente confortable

El ambiente suficiente debe ser cómodo, seguro sin supervisión e inspecciones excesivas, la libre circulación o movilidad debe estar disponible para realizar las tareas de trabajo.

- Conocimiento de la motivación del personal

Las autoridades de la organización deben conocer a sus empleados, su nivel de motivación y las razones de la motivación; muchos trabajadores están motivados para satisfacer sus propias necesidades financieras y personales, algunos buscan estabilidad o satisfacer las necesidades de otros en aras del bienestar.

- Comunicación organizacional

Comprende los procesos de comunicación en una organización para lograr objetivos dentro de una empresa, utilizando una amplia gama de métodos o canales de comunicación, medios directos o interpersonales o dispositivos técnicos como computadoras, pantallas, teléfonos, intercomunicadores, etc., además de la escribir los registros.

- Incentivos

El propósito de su uso es mostrar a los empleados que son importantes y considerados, es útil para la organización alentar o recompensar al empleado, para fomentar con reconocimientos, menciones, incentivos materiales o económicos.

- Satisfacción en el centro de trabajo

El empleado mantiene una actitud positiva en su lugar de trabajo para lograr mejores resultados laborales, y los resultados laborales del empleado se pueden lograr eliminando los factores o fuentes de insatisfacción, si hubo insatisfacción, amenaza con la ruptura de las relaciones humanas. (35)

d. Modelo de integración de la motivación

Hodgetts y Altman (1981) propuso un modelo de integración motivacional con el tema central de la motivación, el desempeño y la relación entre ellos, que representa observaciones relacionadas y trata de cubrir varios temas motivacionales como necesidades, impulsores de logro, factores externos, expectativas, entre otros. Sus supuestos establecen que el proceso se basa en recompensas, las recompensas resultantes requieren la

presencia o ausencia de satisfacción o motivación, estas recompensas pueden ser externas o internas; El reto del liderazgo es saber qué recompensa espera cada persona de tu organización y relacionarla con su desempeño. (36)

e. Ciclo motivacional

Según Chiavenatto (2000) el ciclo motivacional cuenta con las etapas siguientes:

- ✓ Homeostasis: Es el equilibrio de un organismo en un periodo determinado.
- ✓ Estímulo: Es la respuesta que se produce ante una necesidad.
- ✓ Necesidad: La insatisfacción de la necesidad, produce estrés.
- ✓ Estado de tensión: Forja una fuerza liberando una determinada respuesta.
- ✓ Comportamiento: Forma de satisfacer una necesidad
- ✓ Satisfacción: situación de equilibrio de la persona que se perciba frente a un estímulo; desencadenando presión y restaurando su anterior medio de armonía. (37)

El ciclo motivacional se inicia cuando existe una necesidad, que interrumpe el equilibrio del individuo y produce una situación de estrés, la insatisfacción desarrolla conductas que pueden aliviar el estrés y librarlo de la molestia y desequilibrio. Al ser efectiva esta conducta, la persona satisface su necesidad liberando el estrés causado por ella, cuando se satisface la necesidad, el organismo recupera su equilibrio.

- Diferencia entre Motivación y Satisfacción

La separación de los conceptos de motivación y satisfacción se complica por su estrecha relación, la satisfacción laboral es la actitud de los

empleados hacia su trabajo, la cual se basa en sus propias creencias y valores establecidos; por otro lado, la motivación corresponde al contenido del propio trabajo, implica esfuerzo y trabajo para lograr metas, la motivación conduce a un resultado, mientras que la satisfacción es una consecuencia o resultado ya conocido. (38)

- **Influencia del grupo en la Motivación**

El concepto de motivación lleva a su vinculación con el clima organizacional, debido a que las personas deben adaptarse constantemente a diferentes situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional; la adaptabilidad varía de persona a persona, la buena adaptabilidad expresa salud mental, bienestar consigo mismo, con las personas del entorno y la capacidad de afrontar las dificultades en soledad; El clima organizacional es el entorno en el que están presentes los empleados y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados.

- f. **Importancia de la motivación en el ámbito de salud**

La motivación laboral es considerada una de las mejores herramientas que una organización puede utilizar en su beneficio, es motivación cuando las personas responden a estímulos, toda organización busca la mejor manera de activar este método premiando al empleado cada vez que actúa. de manera positiva que coincida con las expectativas de la persona que introdujo el estímulo; Si una persona responde con éxito, se puede esperar que se comporte de la misma manera ante estímulos similares. Al administrar los recursos humanos, se debe considerar la motivación, la

cual debe ser entendida para medir el desempeño en las condiciones de trabajo establecidas por la institución. el nivel de motivación laboral incide directamente en el desempeño de los trabajadores de la salud en términos de servicio de alta calidad. (39)

g. Técnicas de motivación en el ámbito laboral

Según Alcaraz, son técnicas de motivación laboral las siguientes:

- Plan de acogida de nuevos empleados: Con el propósito de conseguir la integración de los nuevos trabajadores utilizando una adecuada información institucional, de su cultura, política, estructura, vías de comunicación, etc.
- Política salarial justa y objetiva: ser imparciales, y con honorarios según las políticas y convenios colectivos.
- Adecuación persona - puesto de trabajo: Para un empleado es motivador ocupar un cargo acorde a según sus competencias, destrezas y experiencia, enfatizando el proceso de selección de personal y en las políticas de promoción.
- Establecimiento de objetivos: Según la Teoría de las metas de Locke la formulación de los objetivos debe ser, adecuados, realistas, oportunos, medibles, alcanzables.
- Reconocimiento del trabajo: Empleando actos o incentivos que refuercen o mantengan la actitud del empleado, produciendo satisfacción y por ende favorezcan a la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo: Gestionar que los factores ambientales y medios de producción sean beneficiosos y adecuados, que

haya control y proveer las medidas de seguridad con adecuada dotación de materiales de protección y velar por el bienestar físico y psicológico de los empleados.

- Enriquecimiento del trabajo: buscando desafíos laborales, que fomente la independencia y responsabilidad fortaleciendo la motivación, en caso que el trabajo fuera repetitivo se puede optar por la rotación de puestos y cargos o aumentar las actividades del trabajador cada cierto tiempo.
- Evaluación del desempeño: Evaluar el rendimiento, la productividad y logro de metas del trabajador, de forma objetiva y generando incentivos.
- Conciliación entre la vida laboral y familiar: fomentar una relación adecuada entre el ámbito laboral y el familiar genera en el trabajador un estímulo, así como la flexibilidad de horarios, la existencia de guarderías, entre otros.

#### h. Enfermería y motivación laboral

El grado de motivación laboral está íntimamente relacionado con el desempeño de los empleados, y una enfermera perteneciente al campo de la salud debe estar motivada para realizar su trabajo, el cuidado de la salud requiere de gran compromiso, calidad, eficiencia e igualdad, los servicios dependen directamente de los empleados. el deseo de dedicarse a su trabajo. La motivación de los empleados y la productividad están interrelacionadas, aunque el salario fue considerado la principal motivación de los empleados, las actividades laborales tienen muchos significados sociales y psicológicos, constituyen tiempo, regulan el nivel de vida, etc. (30)

Si una enfermera muestra desmotivación, el hogar de ancianos debe analizar el ambiente de trabajo y el bienestar para asegurar la calidad de la atención, así mismo, una alta motivación significa menos ausentismo y por lo tanto una menor probabilidad de que el empleado abandone la enfermería. ; La motivación es fundamental para los trabajadores de la salud, especialmente para los enfermeros, porque su trabajo está orientado a la persona, la dirección debe promover activamente el logro de las metas personales e institucionales, lo que se expresa en el buen hacer del personal y por ende también en la capacidad de brindar cuidado de calidad. (30)

#### B. Resiliencia

Etimológicamente, Resiliencia proviene de la palabra latina resilio resiliere, que significa rebotar o volver a saltar, dando referencias como una fuerte resistencia y la capacidad de volver al suelo para alguien que ha caído, porque es mucho más fuerte que el que causó eso. . descenso La resistencia se asocia o confunde con conceptos como empatía, autoeficacia, optimismo, religiosidad, resiliencia, control personal, etc.; la resiliencia puede interpretarse como el resultado de la adaptación a situaciones adversas, aunque no se explica su causa. (40)

La resiliencia es la capacidad de las personas para superar la adversidad y sobrevivir episodios traumáticos o problemas aprendiendo de esos eventos; a lo largo de la vida es posible pasar por experiencias negativas que, además de dañar la estabilidad emocional, pueden desembocar en el proceso de duelo.

Rutter (1989) afirma que la flexibilidad es el resultado de la evolución, el hombre crea y moldea esta habilidad, permitiéndole superar ciertas adversidades, las personas no son absoluta o completamente flexibles todo el tiempo, es una secuencia dinámica y progresiva; Al desarrollar esta habilidad para recuperarse de la adversidad y aprender de esa experiencia, una persona puede probarse a sí misma que es capaz de tal acción. Según Grotberg (1996), la resiliencia es un proceso de comportamientos y resultados resilientes, por lo que no es solo una simple respuesta a la adversidad, sino que implica la progresión de los factores de resiliencia, la diferenciación de la adversidad y la elección del nivel y tipo de adversidad. Sino también la respuesta y evaluar los resultados que conducen a una mejor calidad de vida. (41)

a. Teorías de la resiliencia

- Teoría del Attachment “vínculo”

Bowlby (1986) planteó la Teoría del apego o Attachment Theory, Teoría del apego nutrido o Apego Teoría, el apego es la capacidad o habilidad biológica de acercarse y conectarse con un personaje específico en busca de un entorno seguro; Para el ser humano, incluso desde el nacimiento, es sumamente importante formar lazos o vínculos que sean particularmente duraderos, para fortalecer los tipos de vínculos afectivos en función de la supervivencia a través del entorno de desarrollo para su adaptación. Estas conexiones, como el apego, son estados internos.

Existen cuatro sistemas de control que indican la presencia de posibles amenazas asociadas a la pérdida de apego: el sistema de apego, la

investigación, el miedo a los extraños y la conducta de apego; La conducta instintiva no es una conducta determinada o fija ante un estímulo, sino que está determinada por una retroalimentación adaptada a las condiciones ambientales. El apego está asociado a diversos comportamientos cuyas características dependen de factores ambientales e individuales.

- Teoría de las Fuentes de la resiliencia de Grotberg

Edith Grotberg propuso la Teoría de las Fuentes de la resiliencia (1996), a través de cuatro dominios interactivos o fuentes de resiliencia, también llamados factores que crean un comportamiento resiliente: apoyos y recursos externos ("Yo tengo"), tales como recursos relacionados con el apoyo que las personas creen que pueden recibir, fortaleza psicológica ("Yo soy" y " Yo soy) se refiere a la fuerza interna y las condiciones internas de una persona, así como a las relaciones sociales e interpersonales ("Yo puedo"), como la capacidad de comunicarse con los demás y resolver problemas. Las fuentes interactivas de resiliencia son atributos que las personas tener que brindarles adversidad apoyo en situaciones Se clasifican en dos aspectos: "yo soy" y "yo soy", el área "yo soy" encarna la fuerza interior o impulso de una persona, por otro lado, el área "Yo soy" simboliza la disposición de una persona para realizar las tareas o actividades que desea.

- b. Dimensiones

- Persistencia, tenacidad y autoeficacia

Es la preparación de uno mismo para hacer frente a sucesos estresores, la

persona tiene altas expectativas de rendimiento, capacidad de fortaleza para alcanzar sus metas.

- Control bajo presión

Son las perspectivas positivas de las conductas individuales y la conveniencia o conformidad para sobrellevar la adversidad, indica la autoconfianza de la persona, y la capacidad para hacer frente a problemas estresantes, permaneciendo calmado y tolerante.

- Adaptabilidad y redes de apoyo

Flexibilidad para adecuarse a diferentes situaciones y establecer relaciones con personas confiables que posibiliten al crecimiento personal mutuo.

- Control y propósito

Acciones y conocimientos orientados al bienestar de la persona, capacidad para aprobar la asistencia, ayuda y participación a los demás.

- Espiritualidad

Es la estimación que las personas tienen a sus creencias religiosas o a alguna experiencia espiritual. (42)

c. Pilares de la resiliencia

Wolin y Wolin (1993) define siete pilares de la resiliencia:

- Introspección

Observar nuestros pensamientos, emociones y comportamientos, para comprender quiénes somos, conocer nuestras aptitudes y limitaciones, y mejorar nuestra capacidad de toma de decisiones.

- Independencia

Instaurar límites entre uno mismo y un entorno desfavorable, es decir, manteniendo la distancia física y emocional sin estar aislado.

- Capacidad de relacionarse o interacción

Establecer relaciones cotidianas y satisfactorias con los demás, interactuando con rasgos como las habilidades sociales y la empatía.

- Iniciativa

Desarrollar actividades cada vez más estrictas, es la aptitud de ocuparse del problema y poder dominarlo.

- Humor

Descubrir diversión en la adversidad, ya que el humor contribuye a poder sobreponerse ante los problemas.

- Creatividad

Capacidad de instaurar atractivo, orden y propósito en el caos, además vincula la creatividad en la resolución de problemas con habilidades y herramientas para superar la adversidad.

- Moralidad

Cumplir y distinguir entre el bien y el mal en función de los valores sociales.

#### d. Factores que intervienen en la resiliencia

- Factores protectores

El concepto de factor protector se refiere a la capacidad de aumentar o cambiar la capacidad de una persona para responder a ciertas amenazas que pueden conducir a una inadaptación. En algunos casos, los eventos

desagradables y potencialmente peligrosos pueden mejorar las habilidades personales, mostrar sus efectos incluso en presencia de factores estresantes y hacer que las respuestas de las personas sean más adaptativas de lo esperado. (43)

Los factores de protección personal son: alta autoestima, confianza en sí mismo, facilidad de comunicación, empatía, optimismo, fortaleza personal, responsabilidad proactiva, capacidad de resolución de problemas, autonomía, capacidad cognitiva y expresión de emociones. Dentro de los factores de protección social tenemos las redes informales de apoyo, los grupos de iguales, el deporte y la comunidad.

- Factores de riesgo

Un factor de riesgo es un evento abrumador resultante de la interacción personal con el entorno que perjudica la vulnerabilidad personal, lo que sugiere una tendencia a perder el equilibrio. Existen factores de riesgo personales, llamémoslo: baja autoestima, inseguridad, dificultades de comunicación, incapacidad para ponerse en el lugar del otro, pesimismo, inseguridad, evitación, dificultades para resolver conflictos, adicción, habilidades sociales insuficientes y personalidad introvertida. Los factores de riesgo social incluyen: falta de redes sociales, falta de tiempo libre, dificultades para integrarse en la sociedad. (44)

- Factores que promueven la Resiliencia

Según Coutu (2002) la resiliencia tiene propiedades importantes que son eficaces tanto en las grandes crisis como en las enfermedades mortales;

Estas habilidades básicas son: comprensión y tolerancia de la realidad, una fuerte creencia de que la vida realmente importa y la capacidad de planificar soluciones alternativas. (45)

Asimismo, se especificaron características relacionadas con el desarrollo de ciertas dimensiones y habilidades identitarias, tales como inteligencia, carácter tranquilo, capacidad para afrontar los acontecimientos, alta autoestima y autoeficacia, búsqueda de ayuda, gracia y vitalidad, entusiasmo, bien. la resolución de problemas, la gestión de la responsabilidad personal, como la iniciativa, la determinación y los proyectos de vida, requiere también una planificación eficaz, interesada, apasionada y motivada. (46)

- Factores personales de Resiliencia

Son presentados por Salgado (2005) como los recursos internos para que los individuos se enfrenten a la adversidad.

- ✓ Autoestima

Es la capacidad de decidir y ejecutar de manera autónoma acciones coherentes a sus intereses y posibilidades en función de sus momentos de desarrollo.

- ✓ Empatía

Capacidad de diferenciar, compartir o deducir los sentimientos y emociones de los demás, siendo el resultado de la interacción de los factores intelectuales y emocionales, que evoluciona con el desarrollo.

- ✓ Autonomía

La capacidad de decidir y ejecutar de forma autónoma acciones coherentes

acorde a sus intereses y posibilidades.

✓ Humor

Habilidad de la persona que, a mediante el habla, las expresiones corporales y faciales contiene elementos inconsistentes y divertidos, con efectos calmantes y placenteros, con la finalidad de disminuir el estrés y se encuentre los puntos cómicos de la tragedia.

✓ Creatividad

Capacidad de originar nuevas ideas, nuevas asociaciones con conceptos conocidos con el propósito de conducir a soluciones originales. (47)

e. Perfil del enfermero resiliente

Algunos autores argumentan que la enfermería es considerada una profesión muy estresante, influenciada por diversos factores como la responsabilidad de cuidar la vida de las personas, mantener una relación cercana con los pacientes enfermos y las propias exigencias de la profesión. Ambos aspectos contribuyen al agotamiento físico y mental. (47)

La resiliencia es muy útil para las enfermeras porque ayuda a identificar intervenciones que promuevan la salud, el afrontamiento y la fortaleza. La resiliencia ayuda a reducir la vulnerabilidad del personal y mejora la calidad de la atención brindada, logra una nueva comprensión profesional más allá del espacio físico de una persona, lo incentiva a utilizar los recursos que le rodean. Esta habilidad mejora la fuerza interna de la enfermera y evita que afecte situaciones en el trabajo. (48)

La enfermera sabe presentar la jerarquía de las resistencias y si éstas son

consideradas en su personal, forma de trabajo o estilo de vida, su poder puede incrementarse; Cualidades como espiritualidad, seguridad, esperanza, autoeficacia permiten al enfermero resistir mejor posibles depresiones, usar sus habilidades para resolver dificultades y no perder el control en situaciones de crisis, adaptándose a esos factores para no desistir y causar dolor. (49)

Son algunas de las características que distinguen a una persona resiliente:

- Habilidades físicas e intelectuales: autoimagen positiva autoeficacia, introspección, autoestima, imaginación, expresividad, gracia, simpatía, empatía, autonomía y normalidad.
- Rasgos de la relación interpersonal: interacción importante con los demás, conservando una red social propia, con habilidad para desarrollar la estima propia ante amenazas externas, autoconfianza y atención activa a los demás
- Características de la familia: calidad de la crianza y la educación, capacidad de expresar emocionalmente, con bajo grado de conflicto familiar, flexibilidad, recursos económicos suficientes y cooperación. (50)

f. Resiliencia y promoción de la salud

La promoción de la resiliencia activa un mecanismo que prepara a las personas para mejorar su capacidad de enfrentar la adversidad y adherirse a sus planes personales, lo que incide directamente en el bienestar y aumenta la calidad de vida; Esto demuestra que la resiliencia no solo enfrenta eficazmente la adversidad, sino que también promueve la salud física y mental.

La resiliencia mejora la capacidad del individuo para adoptar conductas saludables adecuadas porque está dispuesto a ver las cosas más allá de sus problemas para lograr resultados positivos y crecimiento personal, esto le permite enfrentar las dificultades de la mejor manera posible y alejarse de la tristeza y la confusión en la situación. un escenario donde la adversidad es el camino al crecimiento. (51)

g. Enfermería y resiliencia

Durante el desarrollo de su carrera, un enfermero debe encontrarse con diferentes situaciones donde la resiliencia juega un papel importante a lo largo de la vida, los resistentes son los que pueden lograr resultados óptimos pasando de la salud a la enfermedad, lo que demuestra que el gran efecto de mejorar la flexibilidad es la resiliencia. saludable. una respuesta a la adversidad en la que las personas pueden fortalecerse o cambiar al superar circunstancias y dificultades difíciles. (3)

Comprender las características de resiliencia del paciente y el proceso de mejora de la resiliencia puede permitir a el enfermero promover este comportamiento en sus experiencias de vida y adversidad; al igual que su proceso de enfermedad, el enfermero debe tener la capacidad para construir modelos de prevención y promoción de la adversidad a los que sus pacientes se enfrentan diariamente, debe saber qué factores afectan la resiliencia, brindar herramientas para comprender su respuesta a condiciones de salud inestables y mejorar las estrategias de intervención, no solo basándose en las necesidades y enfermedades, sino en los recursos y el potencial de superación de la persona. (52)

Comprender las características de resiliencia del paciente y el proceso de mejora de la resiliencia puede permitir al cuidador promover estos comportamientos en sus propias experiencias y dificultades de vida; Al igual que sus procesos de enfermedad, las enfermeras deben ser capaces de crear modelos para prevenir y promover los problemas que los pacientes enfrentan todos los días, deben saber qué factores afectan la resiliencia, proporcionar herramientas para comprender su respuesta a las condiciones de salud inestables y mejorar las estrategias de intervención. . basado no solo en necesidades y enfermedades, sino también en recursos humanos y oportunidades para el autodesarrollo. (52)

### 3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

#### **Motivación laboral**

Es el impulso y esfuerzo de los enfermeros del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz que favorece activa y constaste al compromiso de aumentar su productividad y lograr los objetivos de la institución e incentivados con el proceso de supervisión. Variable, medida en escala ordinal a través del Cuestionario de Motivación laboral, valorada en sus dimensiones de: variedad, identidad de tarea, importancia de tarea, autonomía, retroalimentación, cuyos valores finales son:

- Motivación Bueno: De 88 - 110 puntos, cuando los enfermeros desarrollan el máximo grado de motivación laboral.
- Motivación Regular: De 72 - 87 puntos, cuando los enfermeros desarrollan parcial grado de motivación laboral.

- Motivación Malo: De 23 - 71 puntos, cuando los enfermeros desarrollan escaso grado de motivación laboral

### **Resiliencia**

Es la capacidad de los enfermeros del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz de reponerse y mantener una conducta adaptativa ante una situación estresante. Variable medida en escala ordinal a través del instrumento escala de resiliencia de Connor-Davidson, valorada en las dimensiones: persistencia, tenacidad, autoeficacia; control bajo presión; adaptabilidad y redes de apoyo; control y propósito; y espiritualidad, cuyos valores finales son:

- Alto nivel: De 67 - 100 puntos, cuando los enfermeros han desarrollado el máximo grado de resiliencia.
- Mediano nivel: De 34 - 66 puntos, cuando los enfermeros han desarrollado parcial grado de resiliencia.
- Bajo nivel: De < - 33 puntos, cuando los enfermeros ha desarrollado escaso grado de resiliencia.

### **Pandemia del COVID -19**

La pandemia actual por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) originado en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China, se ha extendido en el mundo.

## 4. MATERIALES Y MÉTODOS

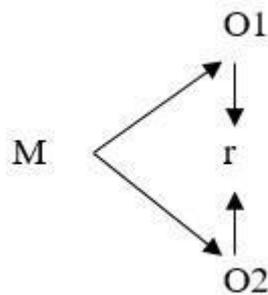
### 4.1. TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación fue descriptivo, debido a que las variables a utilizar fueron medidas a través de una descripción empleando escala numérica.

### 4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue de diseño no experimental, correlacional, porque no se generó ninguna situación, sino que se valoran situaciones existentes, los datos se recogieron en un solo momento, con la finalidad de encontrar la relación o el grado de asociación entre las variables.

Tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = relación entre las variables.

### 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Estuvo conformada por 61 enfermeros (as) que laboran en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022

a) Criterios de inclusión:

- Enfermeros que realizaron labor asistencial en el área COVID-19.
  - Enfermeros que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.
  - Enfermeros cuyo tiempo laboral fue mayor 04 meses, en el área COVID-19 Enfermeros contratadas y nombradas que estén laborando en el área COVID- 19.
- b) Criterios de exclusión
- Enfermeros que no desearon participar en el estudio.
  - Enfermeros que se encuentren con descanso médico o licencia de trabajo.
  - Enfermeros (os) que estuvieron de descanso por ser factor de riesgo (edad, diabetes, etc.).

#### **4.4. INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS.**

En este estudio se determinó la relación entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID-19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022 utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento los cuestionarios contando con la validez y confiabilidad correspondiente según el siguiente detalle :

Cuestionario de motivación laboral elaborado por Hackman y Oldham, validado por Vásquez Sosa en Lima Perú en el año 2007, con total de 23 ítems para evaluar la motivación laboral en los enfermeros

Cuestionario de resiliencia elaborado por Connor & Davidson en el año 2003, que mide la habilidad para hacer frente a la adversidad, compuesta por 25 ítems valorado en escala ordinal.

#### 4.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para la recolección de los datos se aplicó los instrumentos a la muestra; contando previamente con su consentimiento y aprobación. La recolección de la información se realizó a través de la técnica de la encuesta.

Para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta y como instrumentos: un cuestionario de resiliencia y un cuestionario de motivación.

ENTREVISTA N° 1: (Anexo 01) Guía de entrevista estructurada, para recopilar datos generales y específicos de las Enfermeras/os con un total de 06 ítems. Datos Generales: Sexo, edad, tiempo de servicio, condición laboral, y estado civil.

CUESTIONARIO N° 01: (Anexo 02) Cuestionario de motivación laboral elaborado por Hackman y Oldham, validado por Vásquez Sosa en Lima Perú en el año 2007, con total de 23 ítems para evaluar la motivación laboral en los enfermeros valorado en escala ordinal, según:

Buena Motivación: 88 - 110 puntos

Regular Motivación: 72 – 87 puntos

Mala Motivación: 23 – 71 puntos

CUESTIONARIO N° 2: (Anexo 03) Cuestionario de resiliencia elaborado por Connor & Davidson en el año 2003, que mide la habilidad para hacer frente a la adversidad, compuesta por 25 ítems valorado en escala ordinal, según:

Alto Nivel: De 67 - 100 puntos.

Mediano Nivel: De 34 - 66 puntos.

Bajo Nivel: De < 34 puntos.

#### 4.6. ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Para ejecutar este estudio de investigación se tuvo en cuenta la autorización de la institución y la participación voluntaria de los enfermeros del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz.

La información recogida fue confidencial, nadie excepto el investigador y sus colaboradores tendrá acceso a la información. Se considerarán los siguientes principios éticos:

**BENEFICENCIA:** Se informo y solicito su participación a las enfermeras en esta investigación, informándoles que las respuestas que se obtuvieron en el cuestionario sirvieron para fortalecer el trabajo del enfermero en el proceso de atención y satisfacción del paciente.

**NO MALEFICENCIA:** La investigación no constituyo fuentes de daños o riesgos para la población en estudio.

**AUTONOMÍA:** Se utilizó el consentimiento informado a los encuestados, se respetó su decisión de participación, se mantuvo la confiabilidad absoluta de los datos recibidos.

**JUSTICIA:** no se discrimino en merito a su aspecto cultural, ideológica, política, social o económica.

## 5. RESULTADOS

**Tabla 1 Distribución de frecuencias de los datos generales de profesionales de enfermería según la motivación del área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2022.**

Datos generales		Motivación								X <sup>2</sup>	P
		Malo		Regular		Bueno		Total			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Sexo	Femenino	21	34.4	12	19.7	10	16.4	43	70.5	1.590	0.451
	Masculino	7	11.5	8	13.1	3	4.9	18	29.5		
	Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0		
Edad	< 30 años	7	11.5	1	1.6	0	0.0	8	13.1	6.589	0.037
	31-40 años	21	34.4	19	31.1	13	21.3	53	86.9		
	41-50 años	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0		
Estado civil	Soltero	11	18.0	6	9.8	3	4.9	20	32.8	12.597	0.013
	Casado	8	13.1	9	14.8	0	0.0	17	27.9		
	Conviviente	9	14.8	5	8.2	10	16.4	24	39.3		
	Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0		
Tiempo de servicio	1-2 años	2	3.3	4	6.6	3	4.9	9	14.8	18.136	0.001
	3-4 años	8	13.1	4	6.6	10	16.4	22	36.1		
	> 5 años	18	29.5	12	19.7	0	0.0	30	49.2		
	Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0		
Condición laboral	Nombrado	1	1.6	2	3.3	0	0.0	3	4.9	1.886	0.390
	Contratado	27	44.3	18	29.5	13	21.3	58	95.1		
	Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0		

De la tabla, se observa que el 70.5% del total de enfermeras son mujeres y para el 45.9% del total de profesionales de la salud encuestados la motivación es mala.

El 34.4% del total de profesionales de salud que laboran en el área COVID 19 tienen edades entre 31 y 40 años y perciben que la motivación es mala, además se aprecia que el 31.1% del total profesionales de salud tienen edades que comprenden desde 31 a 40 años y manifiestan que la motivación es regular.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de chi cuadrado encontramos una relación significativa de la edad, estado civil, tiempo de servicio con la motivación en los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz con una seguridad de 95%.

**Tabla 2 Distribución de frecuencias de los datos generales de profesionales de enfermería según la capacidad de resiliencia del área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz , 2022.**

Datos generales		Capacidad de resiliencia								X <sup>2</sup>	P
		Bajo		Mediano		Alto		Total			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Sexo	Femenino	9	14.8	5	8.2	29	47.5	43	70.5	3.849	0.146
	Masculino	1	1.6	5	8.2	12	19.7	18	29.5		
	Total	10	16.4	10	16.4	41	67.2	61	100.0		
Edad	< 30 años	2	3.3	2	3.3	4	6.6	8	13.1	1.238	0.538
	31-40 años	8	13.1	8	13.1	37	60.7	53	86.9		
	41-50 años	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	Total	10	16.4	10	16.4	41	67.2	61	100.0		
Estado civil	Soltero	5	8.2	4	6.6	11	18.0	20	32.8	9.421	0.051
	Casado	5	8.2	3	4.9	9	14.8	17	27.9		
	Conviviente	0	0.0	3	4.9	21	34.4	24	39.3		
	Total	10	16.4	10	16.4	41	67.2	61	100.0		
Tiempo de servicio	1-2 años	1	1.6	1	1.6	7	11.5	9	14.8	3.221	0.522
	3-4 años	3	4.9	2	3.3	17	27.9	22	36.1		
	> 5 años	6	9.8	7	11.5	17	27.9	30	49.2		
	Total	10	16.4	10	16.4	41	67.2	61	100.0		
Condición laboral	Nombrado	1	1.6	0	0.0	2	3.3	3	4.9	1.070	0.586
	Contratado	9	14.8	10	16.4	39	63.9	58	95.1		
	Total	10	16.4	10	16.4	41	67.2	61	100.0		

De la tabla, se observa que el 39.3% del total de enfermeras son convivientes y para el 67.2% del total de profesionales de enfermería encuestados la capacidad de resiliencia es alto.

El 34.4% del total de profesionales de salud que laboran en el área COVID 19 son convivientes y perciben que la capacidad de resiliencia es alta, además se aprecia que el 14.8% del total profesionales de enfermería son casados y manifiestan que la capacidad de resiliencia es alta.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de chi cuadrado encontramos una relación significativa del estado civil con la capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz con una confianza de 95%.

**Tabla 3 Distribución de frecuencias de la percepción de motivación y sus dimensiones de profesionales de enfermería según la capacidad de resiliencia del área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz , 2022.**

VARIABLES	CATEGORÍAS	n	%
Motivación	Malo	28	45.9
	Regular	20	32.8
	Bueno	13	21.3
	Total	61	100.0
Variedad	Malo	22	36.1
	Regular	31	50.8
	Bueno	8	13.1
	Total	61	100.0
Identidad de tarea	Malo	21	34.4
	Regular	32	52.5
	Bueno	8	13.1
	Total	61	100.0
Importancia de tarea	Malo	25	41.0
	Regular	26	42.6
	Bueno	10	16.4
	Total	61	100.0
Autonomía	Malo	34	55.7
	Regular	20	32.8
	Bueno	7	11.5
	Total	61	100.0
Retroalimentación	Malo	22	36.1
	Regular	28	45.9
	Bueno	11	18.0
	Total	61	100.0

En la tabla, se presenta que el 45.9% del total de enfermeras del área COVID 19 perciben que la motivación es mala, además el 32.8% del total de enfermeras manifiesta que la motivación es regular y finalmente un 21.3% percibe que es bueno la motivación.

Las dimensiones de motivación tienen la misma tendencia proporcional que la variable de estudio.

De lo observado podemos concluir que la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz perciben que la motivación es de regular a bueno.

**Tabla 4 Distribución de frecuencias de la percepción de la capacidad de resiliencia y sus dimensiones de profesionales de enfermería según la capacidad de resiliencia del área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz , 2022.**

Variables	Categorías	n	%
Capacidad de resiliencia	Bajo	10	16.4
	Mediano	10	16.4
	Alto	41	67.2
	Total	61	100.0
Persistencia, tenacidad y autoeficacia	Bajo	10	16.4
	Mediano	10	16.4
	Alto	41	67.2
	Total	61	100.0
Control bajo presión	Bajo	10	16.4
	Mediano	21	34.4
	Alto	30	49.2
	Total	61	100.0
Adaptabilidad y redes de apoyo	Bajo	10	16.4
	Mediano	9	14.8
	Alto	42	68.9
	Total	61	100.0
Control y propósito	Bajo	14	23.0
	Mediano	16	26.2
	Alto	31	50.8
	Total	61	100.0
Espiritualidad	Bajo	10	16.4
	Mediano	31	50.8
	Alto	20	32.8
	Total	61	100.0

En la tabla, se presenta que el 67.2% del total de enfermeras del área COVID 19 perciben que la capacidad de resiliencia es alta, además el 16.4% del total de enfermeras manifiesta que la capacidad de resiliencia es mediana y finalmente un 16.4% percibe que es bajo la capacidad de resiliencia.

Las dimensiones de capacidad de resiliencia tienen la misma tendencia proporcional que la variable de estudio. De lo observado podemos concluir que la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz perciben que la capacidad de resiliencia es de mediano a alto.

**Tabla 5 Relación entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022.**

Capacidad de resiliencia	Motivación						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	16.4	0	0.0	0	0.0	10	16.4
Mediano	9	14.8	1	1.6	0	0.0	10	16.4
Alto	9	14.8	19	31.1	13	21.3	41	67.2
Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0

**X<sup>2</sup>=29.237    gl=4    P-valor=0.000**

En la tabla se aprecia que el 31.1% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz afirman que la motivación es regular y en consecuencia la capacidad de resiliencia es alta, además se observa que el 21.3% del total de enfermeras afirman que la motivación es buena y por ende la capacidad de resiliencia es alta.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre la motivación y la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, a una confianza de 95%.

**Tabla 6 Relación entre la motivación y la persistencia tenacidad y autoeficacia de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID-19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022.**

Persistencia, tenacidad y autoeficacia	Motivación							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	16.4	0	0.0	0	0.0	10	16.4
Mediano	9	14.8	1	1.6	0	0.0	10	16.4
Alto	9	14.8	19	31.1	13	21.3	41	67.2
Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0

**X<sup>2</sup>=29.237    gl=4    P-valor=0.000**

En la tabla se aprecia que el 31.1% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz afirman que la motivación es regular y en consecuencia la persistencia, tenacidad y autoeficacia es alta, además se observa que el 21.3% del total de enfermeras afirman que la motivación es buena y por ende la Persistencia, tenacidad y autoeficacia es alta.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre la motivación y la persistencia, tenacidad y autoeficacia en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, a una confianza de 95%.

**Tabla 7 Relación entre la motivación y el control de bajo presión de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz , 2022.**

Control bajo presión	Motivación							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	16.4	0	0.0	0	0.0	10	16.4
Mediano	11	18.0	5	8.2	5	8.2	21	34.4
Alto	7	11.5	15	24.6	8	13.1	30	49.2
Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0

**X<sup>2</sup>=18.999    gl=4    P-valor=0.001**

En la tabla se aprecia que el 24.6% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz afirman que la motivación es regular y en consecuencia el control bajo presión es alta, además se observa que el 18.0% del total de enfermeras afirman que la motivación es regular y por ende el control bajo presión es mediano.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre la motivación y el control bajo presión en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, a una confianza de 95%.

**Tabla 8 Relación entre la motivación y la adaptabilidad y redes de apoyo de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2022.**

Adaptabilidad y redes de apoyo	Motivación							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	10	16.4	0	0.0	0	0.0	10	16.4
Mediano	9	14.8	0	0.0	0	0.0	9	14.8
Alto	9	14.8	20	32.8	13	21.3	42	68.9
Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0

**X<sup>2</sup>=32.523    gl=4    P-valor=0.000**

En la tabla se aprecia que el 32.8% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz afirman que la motivación es regular y en consecuencia la adaptabilidad y redes de apoyo es alta, además se observa que el 21.3% del total de enfermeras afirman que la motivación es buena y por ende la adaptabilidad y redes de apoyo es alta.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre la motivación y la adaptabilidad y redes de apoyo en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, a una confianza de 95%.

**Tabla 9 Relación entre la motivación y el control y propósito de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2022.**

Control y propósito	Motivación						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	14	23.0	0	0.0	0	0.0	14	23.0
Mediano	5	8.2	6	9.8	5	8.2	16	26.2
Alto	9	14.8	14	23.0	8	13.1	31	50.8
Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0

**$X^2=21.762$  gl=4 P-valor=0.000**

En la tabla se aprecia que el 23.0% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz afirman que la motivación es regular y en consecuencia el control y propósito es alta, además se observa que el 23.0% del total de enfermeras afirman que la motivación es mala y por ende el control y propósito es bajo.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre la motivación y el control y propósito en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, a una confianza de 95%.

**Tabla 10**  
**Relación entre la motivación y la espiritualidad de la capacidad de resiliencia en**  
**profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos**  
**Guardia Huaraz , 2022.**

Espiritualidad	Motivación						Total	
	Malo		Regular		Bueno		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	10	16.4	0	0.0	0	0.0	10	16.4
Mediano	15	24.6	11	18.0	5	8.2	31	50.8
Alto	3	4.9	9	14.8	8	13.1	20	32.8
Total	28	45.9	20	32.8	13	21.3	61	100.0

**X<sup>2</sup>=20.635    gl=4    P-valor=0.000**

En la tabla se aprecia que el 24.6% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz afirman que la motivación es regular y en consecuencia la espiritualidad es mediano, además se observa que el 18.0% del total de enfermeras afirman que la motivación es regular y por ende la espiritualidad es mediana.

Realizando la prueba estadística no paramétrica de dependencia chi cuadrado, encontramos una relación significativa entre la motivación y la espiritualidad en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, a una confianza de 95%.

## 6. DISCUSIÓN

El 70.5% del total de enfermeras son mujeres y para el 45.9% del total de profesionales de la salud encuestados la motivación es malo concordando con Montalvo (2014) obtuvo que el 60% de participantes obtuvieron un nivel de motivación laboral medio (25), así mismo discordando con Armanqui (2018) obtuvo Existe una relación significativa de motivación laboral baja y Engagement laboral baja (24) y Alfaro (2020) que concluyó que la motivación laboral a nivel general obtuvo un nivel medio con 88,6%. (21)

El 39.3% del total de enfermeras son convivientes y para el 67.2% del total de profesionales de enfermería encuestados la capacidad de resiliencia es alto. Discordando con Silva (2020) El 45.3% tuvo nivel bajo de resiliencia. (5) y Aimacaña (2021) la resiliencia en el personal de salud se afectó, requiriendo intervenciones grupales como individuales para incrementar las capacidades de afrontamiento, enfocándose en el ambiente laboral y familiar. (17 )

el 31.1% del total de profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia afirman que la motivación es regular y en consecuencia la capacidad de resiliencia es alta, además se observa que el 21.3% del total de enfermeras afirman que la motivación es buena y por ende la capacidad de resiliencia es alta. Concordando con Purizaca (2021) El 93,7% de las enfermeras presentaron resiliencia alta y el 61,9% motivación laboral mediana. (22)

Se observa una relación significativa entre la motivación y la persistencia, tenacidad y autoeficacia en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia, concordando con Sánchez (2015)

manifestó que suma importancia tener certeza de la preparación de uno mismo. (23)

Se encontró una relación significativa entre la motivación y el control bajo presión en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia, concordando con Sánchez (2015) reporto que abarca las perspectivas positivas de las conductas individuales y la conveniencia o conformidad para sobrellevar la adversidad, mide la autoconfianza de la persona, y la capacidad para hacer frente a problemas estresantes, permaneciendo calmado y tolerante. (23)

Se encontró una relación significativa entre la motivación y la adaptabilidad y redes de apoyo en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia, concordando Sánchez (2015) menciona que la flexibilidad para adecuarse a diferentes situaciones y sentar relaciones con personas confiables que den posibilidad al crecimiento personal mutuo. Se encontró una relación significativa entre la motivación y el control y propósito en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia, concordando con Sánchez (2015) que refiere la importancia de acciones y conocimientos orientados al bienestar de la persona, capacidad para acceder a la asistencia, ayuda y colaboración a los demás. (23)

Se encontró una relación significativa entre la motivación y la espiritualidad en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia, concordando con Sánchez (2015) que representa la estimación que las personas le dan a sus creencias religiosas o alguna experiencia espiritual de encuentro. (23)

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022. Concordando con Purizaca (2021) que encontró un nivel de significancia estadística entre las variables de resiliencia y motivación laboral en las enfermeras de estudio ( $p = 0.041$ ). (22)

## 7. CONCLUSIONES

- Se determinó la relación estadísticamente significativa entre la relación que existe entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022
- Se observó una relación significativa entre la motivación y la persistencia, tenacidad y autoeficacia en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19
- Se encontró una relación significativa entre la motivación y el control bajo presión en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19
- Se encontró una relación significativa entre la motivación y la adaptabilidad y redes de apoyo en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19
- Se encontró una relación significativa entre la motivación y el control y propósito en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19
- Se encontró una relación significativa entre la motivación y la espiritualidad en profesionales de enfermería que laboran en el área COVID 19

## 8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al ministerio de salud el practica de la resiliencia, la mejora de la salud mental y el pensamiento positivo del personal de salud y población en general, por el contexto actual y situaciones de dolor por fallecimiento de familiares.
- Se recomienda a las entidades formadoras fortalecer la temática socio emocional, en el que los directivos, el docente, los padres estén se involucren y comprometan en el desarrollo de la resiliencia, la autoestima, la motivación de los estudiantes.
- Se recomienda a los entidades educativas y formadoras la aplicación de evaluaciones psicológicas y consecuentemente tratamientos integrales con la finalidad de evitar pensamientos negativos, catastróficos y pesimistas sobre el futuro.
- Implementar estrategias para mantener y fortalecer la resiliencia en las enfermeras, ante al sufrimiento de las personas para el afrontamiento al estrés y continúen motivadas en su labor durante esta pandemia de la COVID-19.
- Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia en estudiantes de la carrera de enfermería.
- Desarrollar investigaciones para determinar los factores y efectuar estrategias orientadas a mejorar la motivación laboral y resiliencia de las enfermeras.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2020). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Comunicado de prensa. Geneva. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. JACKSON, D. Y USHER, K. (2020). COVID-19: Resiliencia y la Fuerza laboral de los profesionales de enfermería. Investigación en enfermería: Imagen y Desarrollo. Volumen 22. Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/id/article/view/2201id/2201id>
3. ARROGANTE, O. (2015). Resiliencia en Enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. Index de Enfermería. Diciembre. Volumen 24. No. 4. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000300009>
4. WAGNILD, G. Y YOUNG, H. (1993). Desarrollo y evaluación psicométrica de la Escala de Resiliencia. Journal of Nursing Measurement. Volumen 1. No. 2.
5. SILVA, S., ET AL. (2020). Fatores relacionados à resiliencia em trabalhadores de enfermagem no contexto hospital. Revista da Escola de Enfermagem. Abril. Volumen 54. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018041003550>
6. NAJARRO, P. (2019). Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora. Tesis de pregrado. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4608>
7. GUNAWAN, N., HARIYATI, T. Y GAYATRI, D. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors

- analysis, *Enfermería Clínica*. Junio. Volumen 29. No 2. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
8. PINEDA, C. Y SILVA, I. (2016). Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4272>
  9. PEÑA, H. Y VILLÓN, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*. Febrero. Volumen 3. No 7. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>.
  10. CARPINETA, M. (2020). Perú, un caso de aciertos y errores peligrosos en la pandemia. *Télam S.E. Agencia Nacional de Noticias Bolívar*. (Buenos Aires).
  11. CASTRO, J. (2020). La rápida reacción de Perú ante la pandemia chocó con un sistema de salud ineficiente. *Washington Post*. (Washington D. C).
  12. MINSA. (2020). Directiva Sanitaria para el seguimiento clínico de personas afectadas por COVID-19/ Resolución Ministerial N°244. Perú. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/544142-244-2020-minsa>
  13. GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH. (2021). Situación del COVID – 19 Ancash. Disponible en: <https://diresancash.gob.pe/covid19/>
  14. YÖRÜK, S., & GÜLER, D. (2021). The relationship between psychological resilience, burnout, stress, and sociodemographic factors with depression in nurses and midwives during the COVID- 19 pandemic: A cross- sectional study in Turkey. *Perspectives in psychiatric care*, 57(1), 390-398.
  15. DIGBY, R., WINTON- BROWN, T., FINLAYSON, F., DOBSON, H., & BUCKNALL, T. (2021). Hospital staff well- being during the first wave of

- COVID- 19: Staff perspectives. *International journal of mental health nursing*, 30(2), 440-450.
16. URCIA (2022) “Resiliencia y motivación laboral durante la pandemia por la Covid-19 en el personal operativo y administrativo del Centro Nacional de Salud Pública y Centro Nacional de Control de Calidad del Instituto Nacional de Salud. Lima, 2021” <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00>
17. Aimacaña L, Simbaña G. (2021) Resiliencia en el personal de salud frente al COVID-19 <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8337>
18. Banda A (2021) Relación de la resiliencia y el engagement en el personal de salud por grupo profesional en el Hospital III Yanahuara ESSALUD Arequipa 2021. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/10981>
19. KILINÇ, T., & SIS ÇELIK, A. (2020). Relationship between the social support and psychological resilience levels perceived by nurses during the COVID- 19 pandemic: A study from Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*. 15: 1-9.
20. DAVEY, Z., JACKSON, D., & HENSHALL, C. (2020). The value of nurse mentoring relationships: Lessons learnt from a work- based resilience enhancement programme for nurses working in the forensic setting. *International journal of mental health nursing*, 29(5), 992-1001.
21. MOSTEIRO- DÍAZ, M. P., BALDONEDO- MOSTEIRO, M., BORGES, E., BAPTISTA, P., QUEIRÓS, C., SÁNCHEZ- ZABALLOS, M., ... & FRANCO- CORREIA, S. (2020). Presenteeism in nurses: comparative study of Spanish, Portuguese and Brazilian nurses. *International nursing review*, 67(4), 466-475.

22. PARIZACA G; VERA C(2021) Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la COVID-19, enfermeras microredes de Cerro Colorado y Paucarpata, Arequipa – 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12757>
23. SÁNCHEZ-ZABALLOS, M., & MOSTEIRO-DÍAZ, M. P. (2020). Resilience Among Professional Health Workers in Emergency Services. *Journal of Emergency Nursing*.
24. ABELLÁN C. (2020). Incidencia del Burnout en enfermeros de urgencias y análisis de su relación con las variables resiliencia y apoyo social durante la Covid 19. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/122366/6/cabellanpTFM0620memoria.pdf>
25. ALFARO (2020) Motivación laboral y calidad del cuidado de enfermería del servicio de neonatología. “Hospital Víctor Lazarte Echegaray”, en tiempos de COVID-19 . [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47200/Alfaro\\_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47200/Alfaro_SJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. HUISA C (2021) Factores asociados a resiliencia en el personal asistencial que labora en el servicio de pediatría del Hospital III Goyeneche, Arequipa, Perú, 2021. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12317>
27. QUISPE S, VILLANUEVA M (2021) Motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área Covid- 19 del Hospital Regional Docente de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17608>
28. GAMBOA L, MORENO G, BECERRA K, LOPEZ Y , GOICOCHEA E (2021) Nivel de resiliencia del personal de salud frente a la pandemia por Covid-19

- Revista del Cuerpo Médico del HNAAA, Vol. 14 Supl. N° 1 ( 2021 ) | SARS-CoV-2, COVID-19 y Pandemia  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v14s1/2227-4731-rcmhnaaa-14-49.pdf>
29. ALEGRE, A. Y BEGREGAL, O. (2019) Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú Vol. 5, N°. 3:  
<https://www.redalyc.org/journal/5605/560567815004/html/>
30. AMANQUI, R. Y SARMIENTO, M. (2017). Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRHD. Arequipa. Tesis postgrado. Universidad Nacional de San Agustín. Disponible en:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6548>
31. MONTALVO M (2014) Importancia del Nivel de Motivación Laboral y su Relación con el Perfil Profesional de los enfermeros de la Micro Red - DISA Lima Sur, <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/723>
32. RAY WILLIAMS pp 28 tomado de la tesis. Roberto Murrieta Lozano (2016) “Motivación y satisfacción laboral Los profesionales de salud del servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María” Tesis para académico de Magister en ciencias de la salud Perú-Universidad de Huánuco en línea:  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/297>
33. GARCÍA V. La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. España: Universidad de Valladolid; 2012. Disponible en:  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFGB.60.pdf;sequence=1>

34. HERZBERG, MAUSNER Y SNYDERMAN, NAVAJO PABLO “(2009) Pensamiento Imaginativo” CHILE, [En línea] dirección URL:moodle2.unid.edu.mx/dts\_cursos\_mdl/pos/E/CO/AM/09/Las\_8\_teorias.pd
35. VÁSQUEZ (2007) Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/56/browse?type=author&value=V%C3%A1squez+Sosa%2C+Sheila+Melissa>.
36. GUAUÑA, R., VIDAL, M. Y VILLAMIL, A. (2016). Factores psicológicos que influyen en el desempeño laboral de los empleados del área comercial del Banco WWB en el municipio de Santander de Quilichao Cauca, año - 2016. Tesis de pregrado. Universidad del Valle, Cauca. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10893/13304>
37. LÓPEZ, A. (2010). Análisis del ciclo motivacional en las personas vinculadas a Cooperativas de Trabajo Asociado y Asprosalud en la ciudad de Pereira. Postgrado. Universidad Tecnológica de Pereira. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11059/1510>
38. CHARAJA, Y., MAMANI, J. (2013). Satisfacción laboral y motivación de 92 los trabajadores de la Dirección Regional de comercio exterior y turismo, 2013. Revista de Investigación en comunicación y desarrollo. Junio. Volumen 5. No. 1. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
39. CARPIO, R. Y VILLALOBOS, A. (2001). Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Revistas de Ciencias Administrativas y

- Financieras de la Seguridad Social. Volumen 9 No. 1. Disponible en:  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592001000100006](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006)
40. COLLANTES, J. Y ARÉVALO. J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima - Perú. Revista Ciencia y Arte enfermería. Volumen 2 No. 2. Disponible en: <https://doi.org/10.24314/rcae.2017.v2n2.04>
41. PIÑA, J. (2015). Un análisis crítico del concepto de resiliencia en psicología. Anales de Psicología. Volumen 31 No. 3. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.3.185631>
42. PEÑA, N. (2009). Fuentes de resiliencia en estudiantes de Lima y Arequipa. Liberabit. Volumen 15 No.1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3018350>
43. SÁNCHEZ, J. (2015). Burnout, resiliencia y frustración existencial en el personal de la Administración y Servicios en la Universidad de Saragoza. [Tesis doctoral] [Salamanca]: Universidad de Salamanca. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10366/128818>
44. BORDA, M. (1999). Resiliencia: competencia para enfrentar la adversidad. Revista de la División de Ciencias de la Salud. 1999, diciembre. Volumen14.
45. LARA, E., ET AL. (2000). Resiliencia: la esencia humana de la transformación frente a la adversidad. Disponible en: <http://www.apsique.cl/node/147>
46. GARCÍA, M. Y DOMÍNGUEZ, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Volumen 11 No.1. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77325885001>

47. SALGADO, A. (2005). Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. *Liberabit*. Volumen 11. No. 11. Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-4827200500010000691](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-4827200500010000691)
48. LOPES, F. Y FERRAZ, E. (2011). Estrés de los enfermeros de UCI en Brasil. *Enfermería Global*. Volumen 10. No.2. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.10.2.121791>
49. CARO, P. Y RODRÍGUEZ, B. (2018). Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de enfermería. *Index de Enfermería*. Volumen 27 No. 1-2. Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e11735>
50. ACOSTA, Y. (2020). Nivel de resiliencia del personal de enfermería en el Hospital de la Palma. [Trabajo final de grado] [Santa Cruz de Tenerife]: Universidad de la Laguna. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19880>
51. UNGAR, M. (2003). Creciendo peligrosamente: Formando la resiliencia escondida en jóvenes y familias difíciles. Conferencia presentada en la Universidad de Antioquia. Medellín.
52. ARRAIGADA, F. Y JARA, P. (2018). Resiliencia como estrategia para la práctica de enfermería. Una propuesta teórica. *Benessere Revista de Enfermería*. Diciembre. Volumen 1. No. 1. Disponible en: <https://doi.org/10.22370/bre.11.2016.1339>
53. ARANDA, A. (2019). Relación entre factores personales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray

ESSALUD. Tesis postgrado. Universidad privada Antenor Orrego. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5949>

54. Gobierno del Perú. (2021). Coronavirus: vacunas contra la COVID-19 en el Perú. Lima. Abril. Disponible en: <https://www.gob.pe/11571-coronavirus-vacunas-contra-la-covid-19-en-el-peru>
- médicos sin fronteras. (2021). Perú es oficialmente el país del mundo más afectado por la COVID-19. Lima. Junio. Disponible en: <https://www.msf.es/actualidad/peru/peru-oficialmente-pais-del-mundo-mas-afectado-la-covid-19>

## ANEXOS



## ANEXO 01

### MOTIVACIÓN Y CAPACIDAD DE RESILIENCIA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA COVID-19 HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA HUARAZ -2022

Estimado enfermero(a) tenga usted un cordial saludo, soy egresado de la carrera de Enfermería de Facultad De Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo y estoy realizando el trabajo de investigación “ motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022” Por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradezco que su respuesta sea en forma veraz.

#### I. DATOS GENERALES

1. **Sexo:** a) Femenino                      b) Masculino

2. **Edad:**

a) < 30 años b) 31 - 40 años c) 41 – 50 años d) >51 años

3. **Estado Civil:**

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

4. **Tiempo de servicio:**

a) < 1 año b) 1-2 años c) 3-4 años d) >5 años

5. **Condición Laboral:**

a) Nombrado                      b) Contratado c) CAS

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

A continuación, se le presenta una lista de afirmaciones respecto a las características de la actividad laboral. Lea atentamente cada una de ellas y señale con una equis (X) la columna que mejor indique su respuesta en cada frase de acuerdo a los siguientes criterios:

		5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
ÍTEMES		5	4	3	2	1
1	Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4	Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5	Mi enfermera jefa me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6	El trabajo por sí mismo me provee la información de cuan bien lo estoy realizando.					
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
9	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
10	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar					

	solo una parte del trabajo durante el turno.					
17	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca de si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
21	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23	Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

Cuestionario de Motivación Laboral Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham adaptado por Vásquez Sosa 2007 Lima – Perú

### Anexo 3

## ESCALA DE RESILIENCIA CONNOR- DAVIDSON

En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de afirmaciones. Lea con atención cada una de ellas y señale su grado de acuerdo con cada una anotando la frecuencia respecto a cómo se ha sentido durante las últimas semanas con cada afirmación. Marque la casilla correspondiente utilizando los siguientes criterios:

0	1	2	3	4
Nada de acuerdo	Raramente de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4
1	Soy capaz de adaptarme cuando surgen cambios.					
2	Tengo al menos una relación íntima y segura que me ayuda cuando estoy estresado/a.					
3	Cuando no hay soluciones claras a mis problemas, a veces la suerte/Dios puede ayudarme.					
4	Puedo resolver cualquier acontecimiento que se me presente.					
5	Los éxitos del pasado me dan confianza para enfrentarme a nuevos desafíos y dificultades.					
6	Veo el lado divertido de las cosas					
7	Enfrentarme a las dificultades puede hacerme más fuerte.					
8	Tiendo a recuperarme de las dificultades o de las enfermedades.					
9	Pienso que las cosas ocurren por alguna razón.					
10	Siempre me esfuerzo sin importar cuál pueda ser el resultado					
11	Creo que puedo lograr mis objetivos, incluso si hay obstáculos					
12	No me doy por vencido/a, aunque las cosas parezcan no tener solución.					
13	Durante los momentos de estrés/ crisis, sé dónde puedo buscar ayuda.					
14	Bajo presión, me mantengo enfocado/a y pienso claramente.					
15	Prefiero tomar la iniciativa cuando hay que resolver un problema					
16	No me desanimo fácilmente ante el fracaso					
17	Soy una persona fuerte cuando me enfrento a los desafíos y dificultades.					

18	Si es necesario, puedo tomar decisiones difíciles que podrían afectar a otras personas.					
19	Puedo manejar sentimientos desagradables o dolorosos como tristeza, temor, enfado.					
20	Al enfrentarse a los problemas a veces hay que actuar intuitivamente.					
21	Tengo un fuerte sentido de propósito en la vida.					
22	Siento que controlo mi vida.					
23	Me gustan los desafíos.					
24	Trabajo para alcanzar mis objetivos, sin importar las dificultades en el camino.					
25	Estoy orgulloso/a de mis logros.					

#### Anexo 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quien suscribe el presente Lic.....  
identificado (a) con D.N.I. N° ....., por medio del presente acepto participar en el trabajo de investigación titulado: Motivación y Capacidad de Resiliencia en Profesionales de Enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022. El objetivo del estudio es: Determinar la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022 Se me ha explicado que mi participación consistirá en: Autorizar la aplicación de un cuestionario y una guía de observación para poder obtener los resultados.

Declaro que se me ha informado minuciosamente sobre las posibles inconvenientes, molestias y beneficios que conllevará mi participación en el estudio.

El investigador responsable se ha comprometido a darme información oportuna sobre cualquier procedimiento a realizar que pudiera ser ventajoso, así como responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que se plantee, los beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Mi duda es:

.....  
.....  
.....  
.....

También he sido informado (a) que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente.

El investigador responsable considerará en todo momento el principio de confidencialidad. Los beneficios del estudio para mi persona son: Información oportuna sobre el resultado de los instrumentos de recolección aplicados.

El investigador responsable del trabajo de investigación es:

Bach. Pilar Noemi Manrique Leyva

Huaraz ..... de ..... de 2022.

\_\_\_\_\_  
LIC..... Huella digital

DNI. N°



## Anexo 5

**Tabla 11 Prueba de normalidad de los datos**

Variable / Dimensión	Pruebas de normalidad						Resultado
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
<b>Motivación</b>	<b>0.178</b>	<b>61</b>	<b>0.000</b>	<b>0.903</b>	<b>61</b>	<b>0.000</b>	<b>No Normal</b>
Variedad	0.193	61	0.000	0.873	61	0.000	No Normal
Identidad de tarea	0.174	61	0.000	0.890	61	0.000	No Normal
Importancia de tarea	0.096	61	0.200	0.938	61	0.004	Normal
Autonomía	0.177	61	0.000	0.913	61	0.000	No Normal
Retroalimentación	0.153	61	0.001	0.901	61	0.000	No Normal
<b>Capacidad de resiliencia</b>	<b>0.265</b>	<b>61</b>	<b>0.000</b>	<b>0.829</b>	<b>61</b>	<b>0.000</b>	<b>No Normal</b>
Persistencia, tenacidad y autoeficacia	0.233	61	0.000	0.816	61	0.000	No Normal
Control bajo presión	0.192	61	0.000	0.859	61	0.000	No Normal
Adaptabilidad y redes de apoyo	0.222	61	0.000	0.828	61	0.000	No Normal
Control y propósito	0.253	61	0.000	0.814	61	0.000	No Normal
Espiritualidad	0.223	61	0.000	0.859	61	0.000	No Normal

### Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el coeficiente de correlación de Spearman ya que ambas variables y dimensiones no cumplen el supuesto de normalidad en los puntajes obtenidos.

### Hipótesis general

#### i. Hipótesis de Investigación

Existe relación estadísticamente significativa la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022.

#### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación estadísticamente la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022.

#### iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### iv. Función de prueba

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables

no presentan normalidad en los datos.

**v. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

**vi. Cálculos**

*Correlaciones*

			Motivación	Capacidad de resiliencia
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.842**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	61	61
	Capacidad de resiliencia	Coefficiente de correlación	.842**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	61	61

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Como se observa en el resultado, existe relación directa y significativa entre ambas variables.

**vii. Conclusión**

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman Sig.(bilateral) = 0.000, es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022. Por lo tanto, se cumple la hipótesis de investigación.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLES	OBJETIVO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Independiente</b></p> <p>Motivación</p> <p><b>Dependiente</b></p> <p>Capacidad de resiliencia</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Detectar la motivación y la persistencia tenacidad y autoeficacia de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022.</p> <p>Manifestar motivación y el control de bajo presión de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz - 2022?</p>	<p><b>H<sub>i</sub>:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz -2022.</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>Por su finalidad aplicada, carácter correlacional, enfoque cuantativo por su alcance temporal.</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental, correlacionar</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Población finita estará formada Estuvo conformada por 61 enfermeros (as) que laboran en el área COVID-19 Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022,</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Muestreo no probabilístico, se trabajará con el 100 % de la</p>

	<p>Huaraz, 2022.</p> <p>Mostrar la motivación y la adaptabilidad y redes de apoyo de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022.</p> <p>Detectar motivación y el control y propósito de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022.</p> <p>Descubrir la motivación y la espiritualidad de la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID- 19 del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, 2022.</p>			<p>población.</p> <p><b>Técnicas e instrumento</b></p> <p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Instrumento: Encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Instrumento: Encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p>
--	--	--	--	---

