



## **Escuela de Posgrado**

Trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio Covid – 19 en Lima – 2022

**Tesis para optar el grado académico de  
Maestro en Salud Pública**

**Presentado por:**

Vivanco Sime, Aida Milagros

**Código Orcid:** 0000-0002-2492-4393

**Asesor(a):** Dr. Misael Erikson Maguiña Palma

**Código Orcid:** 0000-0002-4545-7413

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, AIDA MILAGROS VIVANCO SIME, Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "TRABAJO EN EQUIPO Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO VACUNATORIO COVID – 19 EN LIMA – 2022" Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (12) (DOCE)% con código oid:14912:222349875 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
 AIDA MILAGROS VIVANCO SIME  
 DNI: 72795107

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma  
 DNI: 41974596

.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor:  
 Misael Erikson Maguiña Palma  
 DNI: 41974596

Lima, 13 de abril de 2023

Tesis

TRABAJO EN EQUIPO Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE UN CENTRO VACUNATORIO COVID – 19 EN LIMA

– 2022

Línea de investigación

ECONOMÍA, EMPRESA Y SALUD: SISTEMA DE CALIDAD

Asesor(a)

MISAE ERKSON MAGUÑA PALMA

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

## **Dedicatoria**

El presente estudio de investigación va dedicado para toda mi familia, especialmente a mi padre y madre que desde un inicio siempre me han apoyado y acompañado en momentos buenos y difíciles. Gracias por enseñarme siempre a enfrentarle a las adversidades de la mejor manera, sin perder nunca la estabilidad que merezco tener para lograr mis objetivos.

### **Agradecimiento**

Agradezco a toda la plana docente de la maestría en salud pública, quienes me han brindado mayores conocimiento rigurosos y precisos. Y a mí asesor que sin su paciencia y constancia y conocimientos, esta investigación no lo hubiese logrado.

<b>Índice general</b>	
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iv</b>
<b>Resumen (español)</b> .....	<b>ix</b>
<b>Abstract (inglés)</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xi</b>
<b>CAPITULO I. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1. Justificación teórica .....	4
1.4.2. Justificación metodológica .....	5
1.4.3. Justificación práctica .....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	5
1.5.3. Recursos .....	5
<b>CAPITULO II. MARCO TEORICO</b> .....	<b>7</b>
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Bases teórica .....	10
2.3. Formulación de hipótesis .....	17
2.3.1. Hipótesis general .....	17
2.3.2. Hipótesis específicos .....	17
<b>CAPITULO III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>18</b>
3.1. Método de la investigación .....	18
3.2. Enfoque de la investigación.....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de investigación .....	18
3.5. Población, muestra y muestreo .....	19
3.6. Variables y operacionalización.....	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.7.1. Técnica .....	22

3.7.2. Descripción de instrumentos .....	22
3.7.3. Validación .....	23
3.7.4. Confiabilidad .....	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	24
3.9. Aspectos éticos .....	24
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>25</b>
4.1 Resultados.....	25
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....	25
4.1.2. Prueba de hipótesis .....	26
4.1.3. Discusión de resultados .....	37
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>1</b>
Anexo N°1: Matriz de consistencia	
Anexo N° 2: Instrumentos	
Anexo N° 3: Formato de consentimiento informado	
Anexo N° 4: Informe del asesor de turnitin	

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 .....	24
Tabla 2 .....	25
Tabla 3 .....	25
Tabla 4 .....	27
Tabla 5 .....	27
Tabla 6 .....	28
Tabla 7 .....	29
Tabla 8 .....	30
Tabla 9 .....	30
Tabla 10 .....	31
Tabla 11 .....	31
Tabla 12 .....	33
Tabla 13 .....	33
Tabla 14 .....	34
Tabla 15 .....	34
Tabla 16 .....	35
Tabla 17 .....	36
Tabla 18 .....	37
Tabla 19 .....	37
Figura 1.....	26
Figura 2 .....	26

## Resumen (español)

**Objetivo:** Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio en Lima, 2022. **Materiales y métodos:** el estudio fue tipo correlacional; retrospectivo, transversal y no experimental. Se analizaron la variable trabajo en equipo y motivación en una población de 83 personal de enfermería quienes trabajaron en un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022. Se utilizó un instrumento confiable con un alfa de Cronbach de 0,844 para la variable trabajo en equipo y otro instrumento confiable mediante un alfa de Cronbach de 0,839 para motivación. **Resultados:** Se halló una correlación positiva y moderada entre trabajo en equipo y motivación ( $p=0,000$ ); entre la dimensión cohesión y motivación (Rho: 0,546) correlación positiva-moderada. Con respecto a la dimensión roles (Rho: 0,418) también se halló una relación positiva-moderada. Con la dimensión adaptabilidad (Rho: 0,346) correlación positiva y baja. Con la dimensión permeabilidad (Rho: 0,303) correlación positiva baja. Con la dimensión comunicación (Rho: 0,407) correlación positiva moderada. Con la dimensión afectividad (Rho: 0,244) correlación positiva y baja. Finalmente con dimensión armonía (Rho: 0,398) correlación positiva baja. **Conclusión:** existe una relación significativa entre trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022.

Palabras claves: motivación, trabajo, personal de enfermería. (DeCS)

## **Abstract (inglés)**

**Objective:** To determine the consequence between teamwork and motivation in the nursing staff of a vaccination center in Lima, 2022. **Materials and methods:** the study was correlational; retrospective, cross-sectional and non-experimental. The variable teamwork and motivation were analyzed in a population of 83 nursing personnel who worked in a COVID 19 vaccination center in Lima, 2022. A reliable instrument with a Cronbach's alpha of 0.844 was used for the variable teamwork and another reliable instrument through a Cronbach's alpha of 0.839 for motivation. **Results:** A positive and moderate correlation was found between teamwork and motivation ( $p=0.000$ ); between the dimension cohesion and motivation (Rho: 0.546) positive-moderate correlation. Regarding the role dimension (Rho: 0.418), a positive-moderate relationship was also found. With the adaptability dimension (Rho: 0.346) positive and low correlation. With the permeability dimension (Rho: 0.303) low positive correlation. With the communication dimension (Rho: 0.407) moderate positive correlation. With the affective dimension (Rho: 0.244) positive and low correlation. Finally, with the harmony dimension (Rho: 0.398), a low positive correlation. **Conclusion:** there is a significant relationship between teamwork and motivation in the nursing staff of a COVID 19 vaccination center in Lima, 2022.

Keywords: motivation, work, nursing staff (DeCS)

## INTRODUCCIÓN

La investigación incluye cinco capítulos que corresponden al informe final y se detallan a continuación.

En el Capítulo I, encontraremos la problemática del estudio, el cual comprende la relación entre trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, en Lima, 2022. Se detalla la justificación que es beneficiar al personal de enfermería; así como la limitación y sus tipos (temporal, espacial y recursos).

Seguidamente, en Capítulo II, se hallarán aquellos antecedentes nacionales como internacionales con los cuales se han trabajado y forman parte de la base para el desarrollo del estudio, cabe resaltar que el límite de antigüedad de estos estudios es de cinco años para atrás. También se detalla la teoría y base teórica de las variables y respectivas dimensiones.

Luego, en Capítulo III, se especifica los detalles del tipo de estudio correlacional; no experimental - transversal. La investigación se realizó con una población de 83 licenciadas de enfermería, donde se aplicaron instrumentos, el primero para medir el trabajo en equipo y el segundo para medir la motivación.

Finalmente en Capítulo IV y V, se detallan los hallazgos encontrados y que fueron analizados en el programa SPSS y son interpretados, para contrastar las hipótesis y las relaciones de las siete dimensiones de trabajo en equipo con la motivación según Rho de Spearman. Asimismo se evidencian las discusiones de los resultados hallados en el presente estudio, con estudios que forman parte del capítulo marco teórico y otros estudios que se han ido encontrando durante la constante investigación durante el desarrollo de la investigación

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel mundial, de acuerdo a un trabajo en conjunto entre la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimaron que 1,9 millones personas murieron durante el 2016 a razón de traumatismos y enfermedades que se desencadenan en el trabajo, a pesar de introducirse mejoras en salud y seguridad de lugar de trabajo. Siendo el 81% de muertes por enfermedades no transmisibles y el 19% por enfermedades ocupacionales. En este último se presentan diversos factores de riesgos sobre todo ocupacionales como la exposición a largas jornadas de trabajo (750 000 muertes), contaminación del aire del ambiente de trabajo con sustancias carcinógenas (450 000 muertes) entre otros, riesgos ergonómicos y de ruido (1). Es por ello que el trabajo en equipo se ha vuelto un pilar muy importante en los diversos ámbitos de trabajo y para ello las empresas deben de continuar protegiendo la salud de sus trabajadores para el beneficio de ambas partes.

El proceso entre dos o más personas, como es el trabajo en equipo y para este estudio, entre profesionales de salud, deben de encontrarse en constante interacción durante la jornada laboral, ya sea en base a una relación social y/o estrictamente laboral, teniendo cada uno de los integrantes del equipo una función establecida ejerciéndola de una manera tal que resuelva los problemas identificados y se logren objetivos en común, evitando posibles errores relacionados a acciones que no se llegasen a realizar por falta de una interacción dentro del equipo de salud (2).

Entonces, se señala que el trabajo en conjunto con el personal de salud, específicamente con enfermeros y enfermeras, desempeñan una función importante, ya que se relacionan con la salud de los pacientes y satisfacción de sus necesidades, en diferentes ámbitos como es la parte de promoción, prevención, de tratamiento o rehabilitación y se puede lograr

desde tres enfoques y son: equipo multidisciplinar (relacionado a habilidades profesionales), equipo interdisciplinar (interacción de múltiples disciplinas de la salud) y el enfoque transdisciplinar (incremento de conocimientos en las disciplinas participantes), de lo contrario se estaría incrementando los datos estadísticos cuando señalan que los daños prevenibles en los pacientes en Norteamérica superan los 250 000 muertos al año (3).

Estudios anteriores señalaron que el trabajo en el personal de salud a nivel América y frente al COVID 19 ha sido de gran aporte para afrontar la actual pandemia, al ser casi el 50% de la población que se desempeña en el sector salud según lo menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) (4) y se encuentra trabajando y desarrollando junto con sus destrezas, habilidades y conocimiento científico, además han demostrado tener la suficiente capacidad para brindar un cuidado humanizado. Sin embargo, en el Perú, en un hospital de Lima, un estudio señala que un 82% de profesionales de salud presentan un nivel medio en relación al trabajo en equipo (5), semejante a otro estudio realizado en Cuzco donde un 80% de profesionales de la salud también presentan un trabajo en equipo con nivel moderado (6).

Por otro lado, la motivación siempre está orientada a una meta, realizando acciones en base a factores internos y externos, y si se conceptualiza la motivación en profesionales, en este caso para enfermería vendría a ser una motivación laboral donde se justifica cuando los profesionales de la salud se desempeñan en su trabajo o no, es decir si presentan aquella fuerza que los estimula como satisfacer sus necesidades, alcanzando objetivos trazados durante su jornada laboral, interactuando entre el ambiente donde se desarrolla, la misma persona y su familia (7).

Estudios previos han demostrado que la motivación del personal sanitario como lo denomina un estudio realizado en España, presenta niveles de motivación muy altos ya sea la dimensión seguridad y protección, seguidamente pero en menor nivel por la autorrealización y social y mucho menor nivel de motivación en la dimensión necesidad de estima, por otro lado, según “teoría de 2 factores de Herzberg”, el personal sanitario resulta estar más motivado por factores higiénicos que se relacionan con lo social y seguridad, que por factores motivacionales, relacionados a la estima y autorrealización (8).

Por otro lado, en el Perú, un estudio señala que la crisis por COVID 19 ha generado diversos factores de riesgos que finalmente afectan a la motivación del profesional de la salud; sin embargo se continua luchando contra el virus, a pesar de tener un sistema de

salud precario (9). Otro estudio señala que en la pandemia por el virus de la COVID - 19, la motivación interviene en el trabajo del personal de salud, al igual que las relaciones y la calidad en la vida personal y en lo laboral, además el personal de salud presenta la impresión de falta de tiempo y sobrecarga horaria (10). Finalmente, se tiene un estudio realizado exclusivamente con el profesional obstétrico durante la pandemia COVID 19, donde señala que el personal presenta un nivel media a alta de motivación laboral, sin embargo con el trabajo en equipo no presenta una relación significativa ( $p=0.704$ ) pero si con la productividad ( $p=0.000$ ) (11).

En un centro vacunatorio de Lima, se ha observado que los licenciados en enfermería, trabajan de manera independiente, cada uno para conseguir un objetivo o meta propia del día laborado, ocasionando muchas veces mayores problemas y alterando el correcto proceso de vacunación de las personas. Es por ello, que se decide realizar el presente estudio para identificar si existe relación entre las variables trabajo en equipo y motivación entre los profesionales de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **cohesión** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **roles** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **adaptabilidad** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **permeabilidad** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **comunicación** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **afectividad** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **armonía** y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **cohesión** y la motivación.

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **roles** y la motivación.

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **adaptabilidad** y la motivación.

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **permeabilidad** y la motivación.

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **comunicación** y la motivación

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **afectividad** y la motivación

Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión **armonía** y la motivación,

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

En base a la teoría de Abraham Maslow, y su pirámide de necesidades y Robert Zajonc con su teoría cuando señala que la presencia de otros sirve como fuente de estimulación, se realizará este proyecto de tesis con el único objetivo de brindar conocimientos actualizados

en relación a variables ya estudiadas como es el trabajo en equipo y la motivación en base a estos teóricos. Además se podrá obtener información valiosa sobre el trabajo y la motivación en enfermeros que desarrollaron sus actividades mientras se presentaba la pandemia por COVID-19.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

Este estudio brindará un nuevo diseño metodológico, desde la perspectiva de la pandemia COVID 19, donde se utilizará instrumentos validados y confiables en relación a las dos variables ya señaladas, instrumentos que se obtuvieron en estudios publicados en bases científicas confiables como Scielo, Pubmed, Renati, Redalyc, entre otros, de tal manera que pueda ser usado como referencia para futuras investigaciones dentro del trabajo en equipo de los profesionales en enfermería.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

El estudio se ejecuta a fin de beneficiar al personal de enfermería quienes continúan desempeñándose en la estrategia de inmunización, específicamente contra el COVID 19 y así fortalecer el trabajo en equipo y la motivación, logrando óptimos resultados en provecho de la población en general y sobre todo de quienes acuden a recibir una inmunización, y más aún si se realiza durante pandemia.

### **1.5. Delimitaciones de la investigación**

**1.5.1. Temporal:** aun cuando la investigación es retrospectivo, los resultados serán sustanciales para el personal que aún se encuentra laborando en la actividad de inmunizaciones frente al COVID 19. Asimismo, se debe considerar que los participantes pueden tardar realizando la encuesta, debido a la extensión de uno de los dos instrumentos.

**1.5.2. Espacial:** durante la ejecución, el centro vacunatorio en mención ya no se encuentra en funcionamiento, sin embargo, se sabe que el personal de enfermería ha sido distribuido y se encuentran laborando en vacunación COVID 19 y afines. En relación al contacto con el personal, se mantiene una comunicación constante y datos actualizados.

**1.5.3. Recursos:** gradualmente en el centro vacunatorio durante el año 2022, se ha disminuyendo el personal que labora, ocasionando ello una disminución de la población y por ende la muestra; sin embargo, se incluirá al personal de enfermería

de un hospital cercano, personal que siempre estuvo apoyando ante altas demandas de usuarios en el vacunatorio, considerando a una población de 83 licenciadas de enfermería.

## **II. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Costello, et al., (2021) tuvieron como objetivo en su estudio “Comprender el nivel de trabajo en equipo percibido por enfermeras y poder respaldar las prácticas laborales y atención al paciente, en un futuro”. Su estudio fue de diseño descriptivo cuantitativo, donde se aplicó una encuesta en escala de Likert a 45 enfermeras que conformaban la muestra y así medir el trabajo en equipo de enfermería en un ambiente clínico. Encontrándose que la respuesta a la encuesta fue un 90% con resultado promedio general de la encuesta ( $m = 2,97$ ). Se concluyó que se debe incorporar estrategias para progresar en relación al trabajo en equipo y lograr un diálogo efectivo, la cual influirá en la atención de enfermería, su satisfacción y por ende en los resultados de los pacientes (12).

Bayisa, et al., (2020) tuvieron como objetivo en su estudio “evaluar la motivación laboral y sus factores que se asocian a enfermeras que laboran en institutos de salud en Jimma Tow”. Realizó un estudio transversal. Aplicaron un cuestionario auto administrado en escala de Likert para medir la motivación a una muestra de 253 enfermeras. Se encontró que un 45.5% de las enfermeras se encontraban desmotivadas y se relacionaban a la gestión y supervisión de la institución de trabajo. Se encontró que la motivación de los profesionales enfermeros de las instituciones en Jimma Town (Etiopia) era baja y ante ello, se concluyó que las áreas en salud correspondientes a la universidad de Jimma debían de trabajar en conjunto para mejorar la motivación en las enfermeras (13).

Aguiar, et al., (2019) tuvieron de objetivo en su investigación “identificar la percepción del equipo de enfermería sobre los factores motivacionales en el ambiente de trabajo”. Realizaron un estudio cualitativo exploratorio y como técnica aplicaron las entrevistas a

una muestra de nueve licenciados en enfermería y 12 técnicos de enfermería; se utilizó un instrumento semiestructurado y analizado con Bardin. Se evidenció que los factores como reuniones motivacionales, dotación de materiales, elaboración de protocolos, cursos de capacitación, estandarización de conductas, retroalimentación entre el equipo e incremento de la comunicación, contribuyen con la motivación del equipo de profesionales en enfermería; mientras que la falta de reconocimiento, escasez de materiales, mala remuneración, carga laboral y críticas no constructivas, favorecen a la desmotivación del personal de enfermería. Se concluyó que es necesario que la enfermera líder y gestora esta en la capacidad de identificar aquellos factores motivadores para el profesionales de enfermería y todo el equipo e implemente estrategias para una mayor satisfacción y motivación en el trabajo (14).

Fernández, et al., (2019) tuvieron como objetivo “Conocer el grado de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad en Argentina”. El estudio transversal empleó la técnica de encuesta para estudiar a una muestra de 207 enfermeros. Se aplicó el instrumento “Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham” para medir la motivación y sus cinco dimensiones. Encontraron que los enfermeros presentaban un nivel medio de motivación, representado por un 60.8 % y no presenta asociación con algunos factores como la edad, turno de trabajo, antigüedad de servicio y servicio donde labora. Concluyeron que la motivación y satisfacción laboral se asocian significativamente ( $p=0,000$ ) y a la vez presentan un nivel moderado en los enfermeros del hospital de alta complejidad (15).

### **Nacionales**

Mamani (2021) elaboro una investigación la cual tenía como objetivo "Determinar en qué medida la motivación laboral influye en el trabajo en equipo en el personal de enfermería en un hospital en Cusco en el contexto del COVID 19". Realizó un estudio no experimental y correlacional, a través de una encuesta y se estudió a una muestra de 108 enfermeras. Se aplicaron dos instrumentos, para medir la motivación laboral y otro sobre trabajo en equipo, ambos fueron validados mediante juicio de expertos y con confiabilidad según alfa de Cronbach de 0,908 y 0,933 para las variables respectivamente. Encontraron que la motivación en las enfermeras presentaron un alto nivel con un 66.7 % y un nivel moderado de trabajo en equipo con un 53.7 %. Se concluyó que la motivación laboral influye sustancialmente en el trabajo en equipo y algunas de las dimensiones de la motivación como son la necesidad de afiliación y logro influyen sobre el trabajo en equipo,

sin embargo la necesidad de poder no contribuye sobre el trabajo en equipo en los enfermeros de una institución hospitalaria cuzqueño (16).

Avia, et al., (2021) en su estudio presentó como objetivo “establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de emergencia pediátrica”. El estudio fue con enfoque transversal, donde aplicaron el instrumento “Escala para la investigación de motivación laboral” a la muestra de 91 enfermeros. Se encontró que motivación laboral presentaba una tendencia alta con un 39.6 %, seguido por una motivación media con un 31.9 %. Sobresaliendo en las dimensiones variedad de tarea e identificación de tarea con un 39.6 % de motivación alta, cada uno; mientras que la dimensión de retroalimentación de tarea presento un nivel medio de motivación con un 39.6%. Se concluyó una relación directa con un  $Rho = 0.912$ , fuerte y significativa ( $p = 0.000$ ) entre la motivación y cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral en el profesional de enfermería (17).

Por otro lado, Quispe (2021), en un estudio tuvo como objetivo “establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de todo el personal de un establecimiento en salud en Cuzco”. Esta investigación en referencia tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal - correlacional, con población de 40 personas correspondientes al sector salud, donde se aplicaron instrumentos para ambas variables. Se obtuvo como resultado que un 80 % percibe un nivel moderado de trabajo en equipo y en relación a sus dimensiones de esta variable, un 75 % de profesionales presenta mayor afectividad y ninguno presenta niveles bajo en las dimensiones, por ende en trabajo en equipo. Se concluye que existe correlación positiva entre la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones con el trabajo en equipo (6).

Gomez (2020) realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de una institución privada”. Ejecutó un estudio correlacional con diseño experimental y transversal; mediante una encuesta se estudió a una población de 82 enfermeras licenciadas y técnicas. Se aplicó dos instrumentos, para la variable trabajo en equipo, el cual incluye sus 7 dimensiones se utilizó en escala Likert, presentando validez y confiabilidad de 0,9. Se evidenció que el 46,34 % comprende un nivel moderado de trabajo en equipo y un 25,61% perciben el nivel bajo. En relación a sus dimensiones, la percepción en nivel moderado sobresalen la dimensión cohesión con un 48.8%, roles con un 39%, adaptabilidad y permeabilidad con un 41.5 %, comunicación con un 47.6 %, afectividad

con un 46.3 % y armonía con un 45.1 %. Se concluye una correlación positiva existente entre ambas variables en el personal de enfermería del área de hospitalización (18).

Ferrer, et al., (2018) en su estudio tuvieron de objetivo “relacionar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un hospital de Lima”. Realizaron un estudio cualitativo, con diseño no experimental y descriptivo-correlacional, mediante una encuesta estudiaron una muestra no probabilística conformado por 71 enfermeras, donde se empleó un cuestionario sobre la percepción del trabajo en equipo y satisfacción laboral. Encontraron que existe una percepción del trabajo en equipo en un nivel medio predominante en enfermeros con edad de 30 a 50 años, con régimen laboral nombrado y brindando labores por más de 5 años, representando un 82 %. Se concluye un nivel medio en el trabajo en equipo en el profesional enfermero y presenta una relación significativa con la variable satisfacción laboral en la prueba de Chi Cuadrado ( $p = 0,000$ ) y correlación de Spearman ( $Rho = 0.45$ ) (19).

Adicionalmente, se tiene a Casafranca (2018) cuyo estudio tuvo por objetivo “Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un servicio de área crítica en un hospital de Abancay”. Fue un estudio descriptivo y correlacional, mediante una encuesta se analizaron cincuenta profesionales de enfermería de área crítica, que vendría ser la muestra no probabilística por conveniencia. Se aplicaron cuestionarios mediante escala de Likert para motivación y otro para satisfacción laboral, con Alfa de Cronbach de 0,839 y 0,787 respectivamente. Los resultados fueron que los enfermeros tenían un nivel medio de motivación representando un 70% y la dimensión de esta variable con mayor presencia es la retroalimentación en un nivel medio representado por un 58%. Se concluye que los enfermeros de unidades críticas y emergencias presentan un nivel medio de motivación y en relación a sus dimensiones, la variedad e identidad presentaron un nivel alto mientras que la autonomía, importancia y retroalimentación presentaron un nivel medio y no se evidencia niveles bajo de motivación en la población (20).

## **2.2. Bases teórica**

### **Motivación**

#### Definición

La motivación es aquella aptitud que permite alterar los recursos para lograr un objetivo y obtener mejores beneficios, es un sistema dinámico y se relaciona con la lealtad que tiene la persona para conservar una positiva o negativa actitud para conseguir los objetivos

trazados (20). Por otro lado, se señala que es un agregado de factores externos y/o internos que influyen sobre el accionar de la persona, impulsando las habilidades para el logro de objetivos (21)

#### Importancia de la motivación en enfermería

En los tres niveles de atención, toda enfermera desempeña un rol primordial brindando el cuidado humanizado a las personas, y mas ahora en la actualidad que se atraviesa la pandemia mundial frente al COVID 19. Como menciona Asadi et al. (22) la motivación en profesionales de enfermería ayudará a desempeñar mejor sus acciones y lograr objetivos, brindar una atención más efectiva, de calidad y deber ser acompañado de un aprendizaje continuo para lograr mejores resultados. Por otro lado, las enfermeras a pesar de presentar emociones y sentimientos buenos y malos, producto de su trabajo a diario, deben de sentirse y estar motivadas, la cual será su herramienta de apoyo para maximizar al profesional y continúe brindando un cuidado de calidad, pues si se encuentra desmotivada, la mejor opción es que se retire del lugar del trabajo, para no cometer errores que terminarían afectando su profesionalismo (23).

#### Teorías de motivación

Las teorías se dividen entre aquellas “teorías de proceso” que se relacionan con el pensamiento por lo cual se motivan y las “teorías de contenido” que analizan los aspectos que motivan a toda persona (24).

- “Teoría de las necesidades adquiridas”

La teoría de McClelland (25), menciona que observando las conductas externas, la motivación de toda persona estará relacionada a inferencias relativas a propósitos conscientes producto de las conductas observadas. Pero también podría ser propósito inconsciente si difieren de los deseos conscientes o la persona no es capaz de explicar su propósito. Esta teoría presenta un componente psicológico, capaz de mantener, determinar y orientar la conducta de la persona para que obtenga mejores resultados. Presenta 3 tipos de necesidad y son:

- Necesidad de afiliación: se refiere al sentido de pertenencia a un equipo de trabajo, donde primero colaboran entre todo el equipo antes de competir. También se refiere a la necesidad de sentirse valorado por el resto del equipo.

- Necesidad del logro: es la necesidad de plantearse metas desafiantes, lograrlas con habilidades y aptitudes desarrolladas. Usualmente son personas que toman riesgos y que trabajan individualmente y son buenos gestionando.
- Necesidad de poder: es aquella necesidad de controlar e influir en los demás para que las actividades no se realicen de manera rutinaria. Gozan de ganar con buenos instrumentos, competencia y reconocimiento
- “Teoría de la jerarquía de necesidades”

Según Maslow (2011) las personas se motivan por cinco tipos de necesidades, las cuales deben satisfacerse, mayormente se relaciona para el ámbito laboral y son: fisiológicas o biológicas (relacionados a la supervivencia, alimento, respiración, descanso, etc), seguridad (protección, orden y estabilidad), afiliación (relaciones interpersonales, amistad, pertenencia a grupos), autoestima (como la persona se percibe, amor propio y confianza) y autorrealización (crecimiento personal, autosatisfacción) (26).

- “Teoría de motivación e higiene de Herzberg”

Según Herzberg (2005) un ser humano está influenciado por la satisfacción producto de los factores de la motivación, las cuales incrementan la satisfacción de la persona y también un poco de insatisfacción al relacionarse con los factores de higiene. Es decir, la motivación es generada por la indagación de satisfacción de ciertas necesidades. Además señala que el hombre presenta dos necesidades: como ser humano para desenvolverse psicológicamente y como animal para disminuir el daño (27).

- “Teoría X e Y de Mcgregor”

Mc Gregor (2018) considera esta teoría como útiles para las ciencias administrativas, el estudio de relaciones interpersonales y la motivación. La teoría X son propuestas y creencias con enfoque de mando y control; favorece estilos de liderazgo autoritario, con énfasis de productividad, trabajo justo, restricción de opinión y recompensa del desempeño. Se considera que los trabajadores están motivados por lo económico y rehúyen de las responsabilidades. La teoría Y son propuestas y creencias con enfoque de liderazgo y empoderamiento a la administración, es decir que los jefes vean a los colaboradores y ayuden a potenciar la productividad laboral; los colaboradores se esfuerzan, se motiva y organizan por si mismos, impulsando su autoaprendizaje (28).

Dimensiones de la motivación

De acuerdo a Hackman y Oldham (21), se tomará las dimensiones que señala, de acuerdo a como plantea la interrelación entre un equipo con alguna peculiaridad para un cargo de trabajo y las diferencias personales que impactan en la motivación laboral de la persona. Dicho de otra manera, un trabajador, en este caso en el sector salud, mientras su trabajo sea aburrido y rutinario, no habrá motivación para realizar bien su trabajo, pero si el trabajo se vuelve difícil, casos distintos, rotación de área, esto incrementa la motivación (29-30).

- **Dimensión variedad:** actividades laborales estimulan y motivan al empleado para desarrollar técnicas que anteriormente no se pudo lograr
- **Dimensión identidad:** Forma parte de la personalidad y se refiere al ser y hacer.
- **Dimensión importancia:** Es la manera en que un trabajo tiene importancia relevante en el trabajador, que puede ser dentro o fuera de él.
- **Dimensión autonomía:** los trabajadores al sentirse libres de decidir o dar sus perspectivas sobre una actividad, potencian un sentimiento de responsabilidad, obteniendo mejores logros.
- **Dimensión retroalimentación:** está sujeto al grado o nivel que el trabajo lo solicite, proporciona información valiosa sobre la realización del trabajo.

#### Evaluación

Para medir la variable motivación en este caso en el trabajo, existen varios autores e instrumentos que permiten medir la motivación; algunos de ellos son: Escala de Motivación, cuyo autor es Steers y Braunstein (16), elaborado en el año de 1976. Otro instrumento puede ser la “Escala de Motivación Laboral R-MAWA” de Gagné, et al, (31), elaborado en el 2010.

#### **Trabajo de equipo**

##### Definición

Usualmente se refiere a un equipo de personas organizadas para una investigación o actividad específica; también, se trata de un grupo de personas que con habilidades y conocimientos, unen sus capacidades para lograr objetivos trazados y las actividades que lo ayudarán a conseguirlo (32). Por otro lado, permite realizar mejoras a nivel personal y organizacional, busca el perfeccionamiento de los servicios y facilita la gestión del conocimiento e información (33).

### Importancia de trabajo en equipo en enfermería

En el ámbito de la salud, el trabajo en equipo es vital y se demuestra con la seguridad y satisfacción de los pacientes, al brindar una atención de calidad, sin errores médicos y sobre todo demostrando rendimiento por parte del profesional en salud. Cabe resaltar que el personal enfermero se encuentra incluido en este equipo, aportando mucho en la comunicación y toma de decisiones frente a los cuidados brindados al paciente o usuario de manera eficaz y de calidad, con un único objetivo que es mejorar la salud de la persona (34-35).

Algunas de las razones para que el trabajo en equipo en enfermería sea importante son: el resultado a una mejor atención del paciente, construcción de relaciones profesionales sólida y duradera, reducción del riesgo para cometer errores y por ende incrementa la seguridad del paciente, mayor eficiencia en la atención del paciente reduciendo costos en la atención y un buen entorno laboral que conlleve a generar una satisfacción y motivación laboral (36).

### Habilidades relacionadas al trabajo en equipo

Cannon-Bowers et al. (2014) agruparon las habilidades relacionadas al trabajo en equipo, por ser más de cien de estas habilidades, lo agruparon en 8 categorías para evitar inconsistencia entre los autores y son (37):

- **Adaptabilidad:** habilidad de adecuarse a lo inesperado o ante necesidades de otros miembros del equipo (37).
- **Conciencia de la situación:** comprensión de la situación que se atraviesa y plantear estrategias ante las tareas demandas (37).
- **Control del desempeño y retroalimentación:** seguimiento del esfuerzo de todo el equipo para garantizar un resultado óptimo cumpliendo procedimientos establecidos (37).
- **Liderazgo:** todo equipo debe tener un líder con la habilidad para dirigir, motivar, organizar y coordinar al equipo (37).
- **Relaciones interpersonales:** habilidades para manejar diferencias dentro del equipo, sin llegar a presentar un ambiente hostil o defensivo (37).
- **Coordinación:** habilidad de acoplar las actividades individuales a las de otros miembros del equipo (37).

- **Comunicación:** capacidad de emitir y recibir información efectiva (37).
- **Toma de decisiones:** responsabilidad que cada miembro del equipo debe de fortalecer para obtener mejores resultados (37).

#### Teoría de trabajo en equipo

Para Zajonc (6), en 1965, la presencia de varias personas es un estimulante y aplicado al área laboral, indica que trabajar con los demás facilita el trabajo de los demás, cuando está bien estructurado, trabajado e incluso cuando es un trabajo complejo; pero si a pesar de ser complejo, no se trabaja bien, entonces el resultado no será el óptimo.

#### Dimensiones de trabajo en equipo

A continuación se mencionan las dimensiones de trabajo en equipo, de acuerdo a diferentes autores:

- **Dimensión cohesión:** los integrantes de un equipo permanecen unidos para conseguir un propósito o alcanzar un objetivo, trabajando arduamente y en conjunto (38).
- **Dimensión roles:** todo integrante de un equipo desempeñara un rol importante, una responsabilidad y este será definido la forma en que lo hace, en base a la personalidad, por ejemplo si es creativo, investigador, cohesionador, entre otros roles (38).
- **Dimensión adaptabilidad:** es capacidad de acondicionarse a los cambios, a los problemas y tener una respuesta acorde a la circunstancia, sin alterar el resultado, la efectividad y el acuerdo realizado (6).
- **Dimensión permeabilidad:** habilidad de brindar y recepcionar vivencias de otras entidades u organismos (7).
- **Dimensión comunicación:** aquel proceso donde se necesita un emisor, receptor, canal y mensaje, es una habilidad de compartir ideas, debe ser real y directa. En base a la confianza generada dentro del equipo, la comunicación debe ser asertiva (39).
- **Dimensión afectividad:** es aquella capacidad que tiene cada integrante del equipo en mostrar sus sentimientos y emociones. Además es importante que el trabajador mantenga un vínculo emocional con la institución donde labora para que así se mantenga ese vínculo de compromiso con el lugar de trabajo (40).

- **Dimensión armonía:** habilidad para mantener el equilibrio en un equipo ante cualquier circunstancia, permitiendo mejorar y mostrar resultados favorables durante la acción y logro de objetivos (33).

#### Importancia de la inmunización contra covid 19 y la Salud Pública

La salud pública es aquella área donde el objeto y sujeto que se estudia son las poblaciones humanas. Previene la enfermedad, alguna discapacidad, prolonga la vida, fomenta la salud mental y física; todo ello para enfrentar las dificultades en la salud y mantener una buena calidad de vida (41).

Este estudio aborda uno de los temas de coyuntura y hasta definido como problema de salud pública a nivel nacional y en el mundo, sobre todo por el mayor costo beneficio - efectividad que genera su utilización dentro del campo de la salud. Pero para ser ejecutada todo el proceso de vacunación, con el objetivo de prevenir algunas enfermedades y aporta con la mejora de la salud de las poblaciones; se necesita un esquema nacional de vacunación, aprobada a nivel nacional (42-43).

Desde a finales del año 2019, comenzando en el continente Asiático, se comenzó a virilizar el virus del COVID 19, expandiéndose a nivel mundial y categorizado como una pandemia. Luego de atravesar varios meses sin poder frenar a esta enfermedad tan contagiosa y viral, y con arduo trabajo de los investigadores, biólogos y demás expertos, se logró elaborar varias vacunas de emergencia y algunas de ellas siendo más rápidas que otras en su aprobación ya sean por su eficacia, seguridad y factibilidad, comenzaron a ser inoculadas en el humano.

En el Perú, en un inicio la cobertura de inoculación para adultos mayores sobre pasaban las expectativas y así fue para los demás grupos etáreo hasta completar las dos dosis que indicaban los laboratorios, luego gradualmente comenzó a disminuir la demanda de estos hasta la actualidad, poniendo en riesgo a los más susceptibles y/o vulnerables como son los niños, gestantes, adultos mayores y adultos comórbidos. Actualmente la cobertura de segunda dosis es de 82.1% de personas (44-45).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicos**

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión de roles y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión adaptabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión permeabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión comunicación y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión afectividad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión armonía y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El estudio sigue una aplicación del método hipotético - deductivo. Este consiste en la explicación del método científico, para que luego de identificar el problema, se plantean hipótesis en base a datos disponibles, no contiene datos empíricos y se aplica la deducción para llegar a la conclusión (46).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El proyecto está desarrollado siguiendo un enfoque cuantitativo. Dicho enfoque es secuencia y probatorio, donde se hace uso de recolección y análisis de la información para poder probar la hipótesis inicialmente establecido, en base a una medición y análisis estadístico (47).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio propuesto es una investigación de tipo aplicada. Llamada aplicada cuando se desea conseguir un conocimiento nuevo que conlleve a soluciones de problemas prácticos. El principal objetivo es buscar e incrementar los conocimientos científicos, incluso se puede modificar principios teóricos ya existentes (48).

#### **3.4. Diseño de investigación**

El estudio tendrá un diseño no experimental retrospectivo y transversal. Se denomina diseño no experimental pues se ejecuta sin manipulación de las variables de estudio y se observan los fenómenos para luego analizarlos, en el ambiente donde se encuentran (48) y es transversal porque se estudia de un momento específico y determinado de tiempo, usualmente se usa para estudios de prevalencia de una condición y asociación de dos o más variables (49).

El nivel de ésta investigación será correlacional ya que se trata de encontrar explicaciones mediante el estudio de una relación entre las variables ya mencionadas, sin que haya manipulación de algunas de ellas (50).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población elegida para este estudio lo conformará el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, en la ciudad de Lima, que se encuentre trabajando durante el periodo de recolección de datos calculado entre Julio y Agosto del año 2022, siendo 83 licenciados de enfermería, quienes cumplan los criterios de inclusión. Cabe indicar que no se trabajará con muestra.

El muestreo que se empleará será un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se enviará en el mismo momento, un mensaje de texto y/o WhatsApp, el instrumento a resolver y una breve explicación del estudio a todos los licenciados de enfermería que conforman el equipo de trabajo en el centro vacunatorio y los primeros enfermeros (as) que respondan los instrumentos, conformaran parte del presente estudio de investigación.

#### **Criterios de inclusión y exclusión:**

##### **Inclusión**

- Personal de enfermería que se encuentre laborando en el centro vacunatorio COVID 19 bajo contrato CAS COVID
- Personal de enfermería que se encuentre trabajando en el centro vacunatorio COVID 19 con un mínimo de 30 días.

##### **Exclusión:**

- Personal de enfermería que haya retornado de vacaciones, licencia o permiso al centro vacunatorio COVID 19.
- Personal de enfermería que tenga descanso médico durante las fechas de ejecución del estudio en el centro vacunatorio COVID 19.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Motivación**

**Definición operacional:** La motivación es aquella aptitud que permite alterar los recursos para lograr un objetivo y obtener mejores beneficios, es un sistema dinámico y se relaciona con el compromiso que la persona presenta para conservar una actitud favorable o desfavorable para el logro de los objetivos (20). Medido a través de un cuestionario desarrollado por Hackman y Oldhan, y posteriormente adaptado y modificado por

Calzolaio y Guerrar, consta de cinco dimensiones, 2 interrogantes con opción múltiple, el criterio de calificación es de “1,2,3,4,5” estas corresponden a “nunca, pocas veces, a veces, casi siempre y siempre” respectivamente.

**Matriz operacional de la variable 1:**

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa</i>
Motivación	La motivación es aquella aptitud que permite alterar los recursos para lograr un objetivo y obtener mejores beneficios, es un sistema dinámico y se relaciona con el compromiso que la persona presenta para conservar una actitud favorable o desfavorable para el logro de los objetivos.	La motivación es el proceso que estimula a toda persona y se define operacionalmente mediante las dimensiones variedad, identidad, importancia, autonomía y retroalimentación	Variedad  Identidad          Importancia       Autonomía    Retroalimentación	Habilidades Oportunidades Demandas de trabajo Ambiente de trabajo  Organización en el trabajo Esfuerzo visible Contribución de servicio  Valoración del trabajo Responsabilidad	Cualitativo Ordinal	Nivel bajo [22 - 51] Nivel medio [52 – 81] Nivel alto [82– 110]

Fuente: Elaboración propia

**Variable 2:** Trabajo en equipo

**Definición operacional:** se refiere a un equipo de personas organizadas para una investigación; también, se trata de un grupo de personas que con habilidades y conocimientos, unen sus capacidades para lograr objetivos trazados y las actividades que lo

ayudarán a conseguirlo (31). Se trata de un instrumento creado en el 2016 por Vizcarra Quiñones A, el cual presenta las 7 dimensiones, 64 preguntas de opción múltiple, el criterio de calificación será “1,2,3,4,5” que corresponde a “nunca, pocas veces, a veces, casi siempre y siempre”.

**Matriz operacional de la variable 2:**

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa</i>
Trabajo en equipo	Es un equipo de personas organizadas para una actividad; también, se trata de un grupo de personas que con habilidades y conocimientos, unen sus capacidades para lograr objetivos y las actividades que lo ayudarán a conseguirlo.	El trabajo en equipo se puede definir operacionalmente como la participación de varias personas en conjunto en busca de objetivos y/o metas en común, y serán medidas mediante sus siete dimensiones.	Cohesión Roles Permeabilidad Adaptabilidad Afectividad Comunicación Armonía	Unión integral Desempeño funcional Flexibilidad real Habilidad de cambio Emociones en el trabajo La comunicación es un medio Intereses y necesidades integrales	Cualitativo Ordinal	Nivel bajo [64 – 149] Nivel medio [150 – 235] Nivel alto [236 – 320]

Fuente: Elaboración propia

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La técnica a emplear para recoger la información será una encuesta. Esta técnica utiliza un cúmulo de procedimientos ya definidos en una investigación, donde se recopila y analiza las informaciones de la población o muestra representativa. El fin será explorar, predecir, describir y/o explicar las características encontradas durante el estudio (51).

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento 1 “TRABAJO EN EQUIPO” (52)

**Población:** 70 personas.

**Tiempo:** no específica.

**Momento:** no específica

**Lugar:** empresa Tcontacto SAC - Lima

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** Valor de alfa de Cronbach

**Tiempo de llenado:** 20 a 25 minutos

**Número de ítems:** 64 ítems

**Dimensiones:**

Cohesión (1,2,3,4,5,6,7,8), Roles

(9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24), Adaptabilidad (25,26,27,28,29),

Permeabilidad (30,31,32,33,34,35,36,37), Comunicación

(38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50), Afectividad (51,52,53,54,55) y Armonía

(56,57,58,59,60,61,62,63,64)

**Alternativas de respuesta:** Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

**Niveles de la variable:** Bajo, medio y alto.

La ficha técnica del instrumento 2 “MOTIVACIÓN” (20)

**Población:** 50 personas

**Tiempo:** no específica

**Momento:** no específica

**Lugar:** *Departamento de Cuidados Criticos del Hospital Regional Guillermo Diaz de la Vega – Abancay*

**Validez:** *Juicio de expertos*

**Fiabilidad:** *Valor de alfa de Cronbach*

**Tiempo de llenado:** *8 minutos*

**Número de ítems:** *22 items*

**Dimensiones:** *Variedad (1,2,3,4,5,6), Identidad (6,7,8,9,10), Importancia (11,12,13,14), Autonomía (15,16,17,18), Retroalimentación (19,20,21,22).*

**Alternativas de respuesta:** *Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto, medio y bajo.*

Cabe resaltar que para el instrumento que midió la variable motivación, se tomo como referencia un instrumento que fue creado en el año 1974 por Hackman y Oldhan, cuestionario que trataba sobre las propiedades motivantes en un puesto de trabajo (53). Fue adaptado y modificado por Calzolaio y Guerrar en el año 1994 (54). Y finalmente ha sido adaptada para el caso de Casafranca Zambrano María (20).

### 3.7.3. Validación

El instrumento que medirá la motivación, ya fue reconocido en el contexto internacional por Calzolaio y Guerra (54), en un estudio realizado en el año 1994. Se validó el contenido mediante juicio de expertos y coeficiente de Aiken, donde al cálculo del coeficiente fue de 1, es decir que los tres expertos coincidieron que el instrumento presenta los 3 niveles de evaluación (pertinente, relevante y clara). Casafranca (2018) validó este instrumento al contexto.

#### *Validez de contenido por el método de Jueces*

<b>Experto</b>	<b>Juicio</b>
Dr. Raúl Ochoa Cruz	Aplicable
Dr. Cirilo Huamán Albites	Aplicable
Mg. Mario Humberto Taipe Cancho	Aplicable

Fuente: Casafranca Zambrano María

El otro instrumento fue validado en el contexto nacional por Vizcarra (52) en un estudio realizado en el año 2016, la validación de contenido se realizó por juicio de expertos.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

En Perú, Casafranca (20) realizó la confiabilidad del instrumento que mide la motivación, en su estudio del año 2017, a través de una prueba piloto, obteniendo alfa de Cronbach de 0,839.

Por otro lado, Vizcarra (52) realizó la confiabilidad del instrumento que mide el trabajo en equipo, 2016, a través de una prueba piloto, obteniendo alfa de Cronbach de 0,844.

#### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

La redacción del proyecto se realiza en el programa Microsoft Word y como todo estudio presenta una base de datos, tabla de frecuencia y gráficos, se empleará Microsoft Excel.

Para la parte estadística, descriptiva e inferencial se hará uso del programa estadístico SPSS, donde se utilizará un valor alfa de 0,05.

También, se utilizará una prueba no paramétrica a los resultados obtenidos para poder delimitar la prueba de hipótesis, donde se medirá la relación entre las dos variables estudiadas, mediante una prueba de Spearman.

Las variables y sus dimensiones serán interpretadas mediante puntajes como: motivación baja con un valor de 22 a 51, media de 52 a 81 y alta de 82 a 110 puntos. Así como para trabajo en equipo alto de 236 a 320, medio o moderado de 150 a 235 y bajo de 64 a 149 puntos.

#### **3.9. Aspectos éticos**

Este estudio aplicará principios bioéticos de autonomía, se evidenciará mediante la firma del consentimiento informado de los integrantes del estudio. Se mantendrá la confiabilidad de resultados, mediante el anonimato.

También se considerará la beneficencia porque el personal de enfermería de los centros vacunatorios será beneficiado con proyectos y actividades sobre la motivación y trabajo en equipo, para desarrollar y potenciar dichas habilidades en el personal de enfermería.

Lo mismo que la no maleficencia porque se está considerando la protección de los participantes ante posibles riesgos, mediante el anonimato y por otro lado, están los procedimientos que no generan daños; y la justicia, porque, la investigación se dará a conocer sin discriminación de raza, sexo, religión, etc.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 1.** Trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID-19, en Lima, 2022.

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Trabajo en equipo</b>		
Medio	59	71.1%
Alto	24	28.9%
<b>Motivación</b>		
Medio	17	20.5%
Alto	66	79.5%
<b>Total</b>	83	

En la investigación se consideró una población de 83 profesionales de la salud, los cuales se encuentran en la tabla 1 distribuidos según la variable trabajo en equipo y motivación. Para el caso de la variable trabajo en equipo, se evidenció que el 71.1 % presenta nivel medio de trabajo en equipo y el resto de participantes presentaron un 28.9 % de nivel alto de trabajo en equipo.

En relación a la variable motivación, el 79.5 % presentaron nivel alto de motivación, mientras que los demás, presentaron un nivel medio de motivación.

**Tabla 2. Frecuencia de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo**

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	N	%	N	%
Cohesión	1	1,2 %	19	22,9 %	63	75,9 %
Roles	0	0,0 %	72	86,7 %	11	13,3 %
Adaptabilidad	4	4,8 %	58	69,9 %	21	25,3 %
Permeabilidad	4	4,8 %	53	63,9 %	26	31,3 %
Comunicación	0	0,0 %	45	54,2 %	38	45,8 %
Afectividad	0	0,0 %	34	41 %	49	59,0 %
Armonía	1	1,2 %	66	79,5 %	16	19,3 %

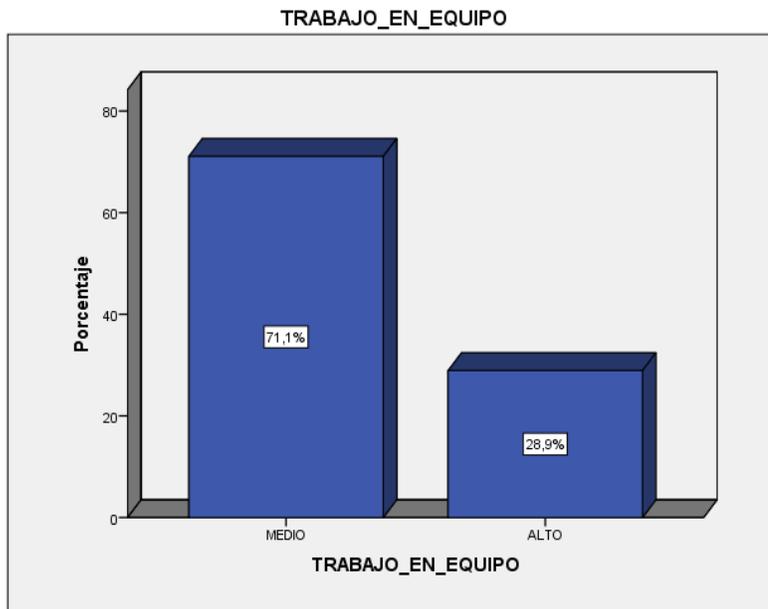
En la tabla 2, se presentan las dimensiones de Trabajo en Equipo, se detalla que existe en mayor proporción un nivel medio en la dimensión roles con un 86,7 %, dimensión adaptabilidad con un 69,9 %, dimensión permeabilidad con un 63,9 %, dimensión comunicación con un 54,2 % y la dimensión armonía con un 79,5 %; mientras que existe un nivel alto de trabajo en equipo en las dimensiones cohesión con un 75,9 % y afectividad con un 59 %.

**Tabla 3. Frecuencia de las dimensiones de la variable Motivación**

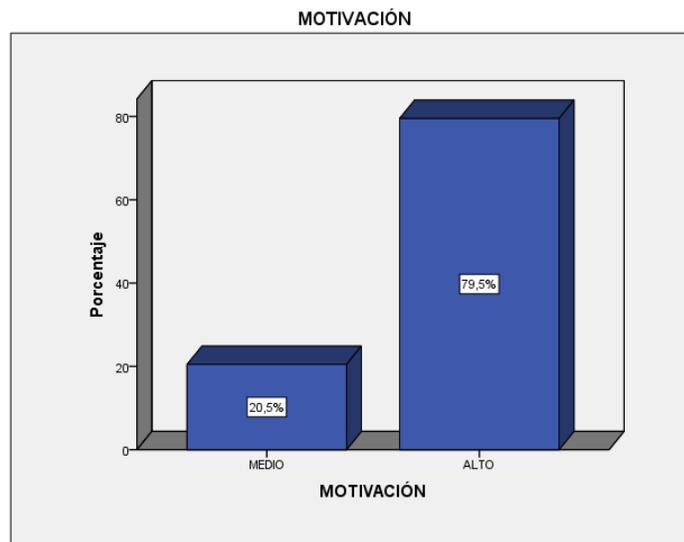
	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	N	%	N	%
Variedad	0	0,0 %	48	57,8 %	35	42,2 %
Identidad	0	0,0 %	5	6,0 %	78	94,0 %
Importancia	0	0,0 %	14	16,9 %	69	83,1 %
Autonomía	0	0,0 %	45	54,2 %	38	45,8 %
Retroalimentación	1	1,2 %	43	51,8 %	39	47,0 %

En cuanto a las dimensiones de la variable Motivación, se muestra que existe en mayor proporción un nivel medio en la dimensión variedad con un 57,8 %, dimensión autonomía con un 54,2 % y dimensión retroalimentación con un 51,8 %. Mientras que en la dimensión identidad existe un nivel alto de motivación en las variables identidad con un 94 % e importancia con un 83,1 %.

**Figura 1. Trabajo en equipo en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID-19, en Lima 2022.**



**Figura 2: Motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID-19, en Lima 2022.**



**4.1.2. Prueba de hipótesis**  
**- Prueba de hipótesis General**

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05

- **Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlacion de Spearman

- **Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,000$

- **Toma de decision:** el resultado de la relacion entre las variables trabajo en equipo y motivación dieron un valor  $p$  igual a 0.000, este es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipotesis nula; entonces podemos afirmar que el trabajo en equipo se relaciona con la motivacion en el personal de enfermeria de un centro vacunatorio COVID 19, en Lima, 2022.

Se muestra una relación positiva moderada, pues se presenta un valor de 0,566 como coeficiente de correlacion de Spearman, por lo tanto cuando el nivel de trabajo en equipo es alta, la motivación tambien es alta.

**Tabla 4. Correlacion entre trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermeria de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022**

			TRABAJO EN EQUIPO	MOTIVACION
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	MOTIVACION	N	83	83
		Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

**Tabla 5. Relación entre trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermeria de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2022**

	MOTIVACION	TRABAJO_EN_EQUIPO		Total
		MEDIO	ALTO	
<b>MEDIO</b>	Recuento	17	0	17
	% del total	20,5%	0,0%	20,5%
<b>ALTO</b>	Recuento	42	24	66
	% del total	50,6%	28,9%	79,5%
<b>Total</b>	Recuento	59	24	83
	% del total	71,1%	28,9%	100,0%

En la tabla 2 se muestra que el 28,9 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel alto de trabajo en equipo tienen una motivación alto; el 50.6 % que presenta nivel medio de trabajo en equipo presenta un nivel alto de motivación.

**- Prueba de hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**- Nivel de significancia:** 0,05

**- Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

**- Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,000$

**- Toma de decisión:** el resultado de la relación entre la dimensión cohesión de la variable trabajo en equipo y la variable motivación dieron un valor  $p$  igual a 0.000, como es menor a 0.05, se puede señalar que se rechaza la hipótesis nula; por ende podemos afirmar que el trabajo en equipo en su dimensión cohesión se relaciona con la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19.

El valor de coeficiente de correlación de Spearman es 0,546, ello indica que la relación es positiva moderada, quiere decir que mientras mayor sea el nivel de la dimensión cohesión de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 6. Correlación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		COHESIÓN	MOTIVACION
COHESIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	83	83
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	83	83

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

**Tabla 7. Relacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

COHESION		MOTIVACION		
		MEDIO	ALTO	Total
<b>BAJO</b>	Recuento	17	61	78
	% del total	20,5%	73,5%	94,0%
<b>MEDIO</b>	Recuento	0	5	5
	% del total	0,0%	6,0%	6,0%
<b>Total</b>	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla 7, el 73,5 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel alto de motivación tienen un trabajo en equipo bajo en su dimensión cohesión; mientras que el 20,5 % que presenta nivel de motivación bajo tiene un nivel de trabajo en equipo bajo respecto a la misma variable.

**- Prueba de hipotesis especifica 2**

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión de roles y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión de roles y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Nivel de significancia:** 0,05

**- Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlacion de Spearman

**- Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,000$

**- Toma de decision:** el resultado de la relación entre la dimension roles de la variable trabajo en equipo y la variable motivación presentaron un valor  $p$  igual a 0.000, siendo menor a 0.05, se rechaza la hipotesis nula; por ende podemos afirmar que el trabajo en equipo en su dimension roles se relaciona con la motivacion en el personal de enfermeria de un centro vacunatorio COVID 19.

El valor de coeficiente de correlacion de Spearman es 0,418, quiere decir que la relacion es positiva moderada, mientras mayor sea el nivel de la dimension roles de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 8. Correlacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión roles y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		ROLES	MOTIVACION
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	ROLES	Sig. (bilateral)	,418**
		N	83
		Coefficiente de correlación	,418**
	MOTIVACION	Sig. (bilateral)	,000
		N	83

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

**Tabla 9. Relacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión roles y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

	ROLES	MOTIVACION		Total
		MEDIO	ALTO	
<b>MEDIO</b>	Recuento	17	55	72
	% del total	20,5%	66,3%	86,7%
<b>ALTO</b>	Recuento	0	11	11
	% del total	0,0%	13,3%	13,3%
<b>Total</b>	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla 9 se observa que el 66,3 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel alto de motivación tienen un trabajo en equipo medio en su dimensión roles; mientras que 20,5 % que presenta nivel medio de motivación tiene un nivel medio de trabajo en equipo respecto a la misma variable.

### -Prueba de hipotesis especifica 3

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión adaptabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión adaptabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Nivel de significancia:** 0,05

- **Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

- **Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,001$

- **Toma de decisión:** el resultado de la relación entre la dimensión adaptabilidad de la variable trabajo en equipo y la variable motivación dieron un valor  $p = 0,001$ , siendo menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula; por ende podemos afirmar que el trabajo en equipo en su dimensión adaptabilidad se relaciona con la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19.

El valor 0,346 de coeficiente de correlación de Spearman indica que la relación es positiva baja, quiere decir que mientras mayor sea el nivel de la dimensión adaptabilidad de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 10. Correlación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión adaptabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		ADAPTABILIDAD	MOTIVACION
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	ADAPTABILIDAD	Sig. (bilateral)	,346**
		N	83
		Coeficiente de correlación	,346**
	MOTIVACION	Sig. (bilateral)	,001
		N	83

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

**Tabla 11. Relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión adaptabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022**

ADAPTABILIDAD		MOTIVACION		Total
		MEDIO	ALTO	
BAJO	Recuento	2	2	4
	% del total	2,4%	2,4%	4,8%
MEDIO	Recuento	15	43	58
	% del total	18,1%	51,8%	69,9%
ALTO	Recuento	0	21	21
	% del total	0,0%	25,3%	25,3%
Total	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla 11 se evidencia que el 51,8 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel medio de motivación tienen un trabajo en equipo medio en su dimensión adaptabilidad; mientras que 18,1 % que presenta nivel medio de motivación tiene un nivel medio de trabajo en equipo respecto a la misma variable.

#### -Prueba de hipótesis específica 4

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión permeabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión permeabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

-Nivel de significancia: 0,05

- Estadístico de prueba: Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

- Lectura del error (tabla 2):  $p = 0,005$

- Toma de decisión: el resultado de la relación entre la dimensión permeabilidad de la variable trabajo en equipo y la variable motivación presentaron un valor  $p = 0.005$ , este es menor a 0.05, por ende se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que el trabajo en equipo en su dimensión permeabilidad se relaciona con la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, en Lima 2022.

El valor de coeficiente de correlación de Spearman = 0,303 indica que la relación es positiva baja, quiere decir que mientras mayor sea el nivel de la dimensión permeabilidad de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 12. Correlacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión permeabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		PERMEABILIDAD	MOTIVACION
Rho de Spearman	PERMEABILIDAD	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,303**
		N	83
MOTIVACION		Coefficiente de correlación	,303**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	83

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

**Tabla 13. Relacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión permeabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022**

PERMEABILIDAD		MOTIVACION		Total
		MEDIO	ALTO	
BAJO	Recuento	4	0	4
	% del total	4,8%	0,0%	4,8%
MEDIO	Recuento	12	41	53
	% del total	14,5%	49,4%	63,9%
ALTO	Recuento	1	25	26
	% del total	1,2%	30,1%	31,3%
Total	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla se observa que el 49,4 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel alto de motivación tienen un trabajo en equipo medio en su dimensión permeabilidad; mientras que 14,5 % que presenta nivel medio de motivación tiene un nivel medio de trabajo en equipo respecto a la misma variable.

**- Prueba de hipótesis específica 5**

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión comunicación y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión comunicación y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**-Nivel de significancia:** 0,05

**- Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlacion de Spearman

**- Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,000$

**- Toma de decision:** el resultado de la relacion entre la dimension comunicación de la variable trabajo en equipo y la variable motivación dieron un valor  $p = 0.000$ , este resultado permite rechazar la hipotesis nula, al ser menor a 0.05; por ende podemos afirmar que el trabajo en equipo en su dimension comunicación se relaciona con la motivacion en el personal de enfermeria de un centro vacunatorio COVID 19.

El valor de coeficiente de correlacion de Spearman es 0,407, es decir que la relación es positiva moderada, y mientras mayor sea el nivel de la dimension comunicación de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 14. Correlacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión comunicación y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		COMUNICACION	MOTIVACION
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	COMUNICACION	Sig. (bilateral)	,407**
		N	83
		Coeficiente de correlación	,407**
	MOTIVACION	Sig. (bilateral)	,000
		N	83

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

**Tabla 15. Relacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión comunicación y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

	COMUNICACION	MOTIVACION		Total
		MEDIO	ALTO	
<b>MEDIO</b>	Recuento	16	30	46
	% del total	19,3%	36,1%	55,4%
<b>ALTO</b>	Recuento	1	36	37
	% del total	1,2%	43,4%	44,6%
<b>Total</b>	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla se evidencia que el 43,4 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel alto de motivación tienen un trabajo en equipo alto en su dimensión comunicación; mientras que 19,3 % que presenta nivel medio de motivación tiene un nivel medio de trabajo en equipo respecto a la misma variable.

**-Prueba de hipótesis específica 6**

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión afectividad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión afectividad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.

**-Nivel de significancia:** 0,05

**- Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

**- Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,026$

**- Toma de decisión:** el resultado de la relación entre la dimensión afectividad de la variable trabajo en equipo y la variable motivación dieron un valor  $p = 0.026$ , este es menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula; por ende podemos afirmar que el trabajo en equipo en su dimensión afectividad se relaciona con la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19.

El valor de coeficiente de correlación de Spearman = 0,244, indica que la relación es positiva baja, quiere decir que mientras mayor sea el nivel de la dimensión afectividad de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 16. Correlación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión afectividad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		AFECTIVIDAD	MOTIVACION
AFECTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,244*
	Sig. (bilateral)	.	,026
	N	83	83
MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,244*	1,000
	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	83	83

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Tabla 17. Relacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión afectividad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

AFECTIVIDAD		MOTIVACION		Total
		MEDIO	ALTO	
MEDIO	Recuento	10	24	34
	% del total	12,0%	28,9%	41,0%
ALTO	Recuento	7	42	49
	% del total	8,4%	50,6%	59,0%
Total	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla se observa que un 50,6 % de los profesionales que presentan nivel alto de motivación tienen un trabajo en equipo alto en su dimensión afectividad; mientras que 12,0 % que presenta nivel medio de motivación tiene un nivel medio de trabajo en equipo respecto a la misma variable.

**-Prueba de hipótesis específica 7**

**Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión armonía y la motivación, en un centro vacunatorio COVID

**Hi:** Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión armonía y la motivación, en un centro vacunatorio COVID

**-Nivel de significancia:** 0,05

**- Estadístico de prueba:** Se utilizó el coeficiente de correlacion de Spearman

**- Lectura del error (tabla 2):**  $p = 0,000$

**- Toma de decision:** el resultado de la relacion entre la dimension armonía de la variable trabajo en equipo y la variable motivación dieron un valor  $p = 0.000$ , este es menor a 0.05, por ende se rechaza la hipótesis nula; y se sostiene que el trabajo en equipo en su dimension armonía se relaciona con la motivacion en el personal de enfermeria de un centro vacunatorio COVID 19.

El valor de coeficiente de correlacion de Spearman es 0,398, esto indica que la relacion es positiva baja, quiere decir que mientras mayor sea el nivel de la dimension afectividad de trabajo en equipo, mayor será la motivación.

**Tabla 18. Correlacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión armonía y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

		ARMONIA	MOTIVACION
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	ARMONIA	Sig. (bilateral)	,398**
		N	83
		Coefficiente de correlación	,398**
	MOTIVACION	Sig. (bilateral)	,000
		N	83

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

**Tabla 19. Relacion entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión armonía y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2022.**

ARMONIA		MOTIVACION		Total
		MEDIO	ALTO	
BAJO	Recuento	1	0	1
	% del total	1,2%	0,0%	1,2%
MEDIO	Recuento	15	51	66
	% del total	18,1%	61,4%	79,5%
ALTO	Recuento	1	15	16
	% del total	1,2%	18,1%	19,3%
Total	Recuento	17	66	83
	% del total	20,5%	79,5%	100,0%

En la tabla se observa que el 61,4 % de los profesionales de enfermería que presentan nivel alto de motivación tienen un trabajo en equipo medio en su dimensión armonía; mientras que 18,1 % que presenta nivel medio de motivación tiene un nivel medio de trabajo en equipo respecto a la misma variable.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, en Lima 2022. En el estudio participaron 83 profesionales de enfermería con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre las variables estudiadas.

En la Tabla 1, se observa que la mayoría, representada por un 71,1 % presentaba un nivel medio de trabajo en equipo, por otro lado, el 79.5 % presentaron nivel alto de motivación. Estos resultados se asemejan al de Quispe (2021) el cual mediante su estudio transversal evidenció que en un grupo de trabajadores de salud presentaron nivel medio de trabajo en equipo con un 80 % (6). Respecto a la variable motivación se encontró una contrariedad a lo que señala Bayisa y Gevisa (2020) quienes señalaron que existía una motivación baja dentro del equipo de enfermería y para ello se necesitaría una implementación de un sistema de evaluación del desempeño (13).

En la tabla 2, se presentan las dimensiones de trabajo en equipo, cuyos resultados se asemejan a dos de las siete dimensiones según Quispe (2021), con resultados de niveles medio en la dimensión permeabilidad y afectividad (6), mientras que para Gomez (2020), se asemejan en las dimensiones roles, adaptabilidad, comunicación y armonía con niveles medio o moderados como lo detalla (18).

En la tabla 3, se evidencian las dimensiones de motivación, siendo semejantes resultados con Avia (2019) y Casafranca (2018) en la dimensión identidad y retroalimentación con niveles alto y medio respectivamente; y para este último autor, en adición la dimensión autonomía con niveles medio (17,20)

Para Matencio (2022), existe relación positiva y fuerte entre el trabajo en equipo y motivación laboral, muy similar al presente estudio que mostró una relación también positiva pero moderada (Ver tabla 4 y 5) (55).

Continuando con las dimensiones de trabajo en equipo relacionada a la motivación, no se ha evidenciado con exactitud investigaciones que hayan sido estudiadas con los mismos instrumentos, por ende las mismas dimensiones; y otros casos que si pueden manejar los mismos términos pero la relación estudiada es distinta, como es el caso de estudios donde se busca la relación entre las dimensiones motivación y trabajo en equipo. Ante esta dificultad, se ha tomando en cuenta los términos y definiciones plasmadas en diversos estudios, como se muestra a continuación.

En el presente estudio, la variable cohesión, en la tabla 6 y 7, trata sobre el trabajo en equipo donde todos los integrantes son solidarios, colaboran, contribuyen entre si y se mantienen involucrados para lograr el objetivo común, esto es similar a lo que señala Matencio (2022) a resolución de problemas como una dimensión de trabajo en equipo, el cual abarca la participación, tolerancia y apoyo dentro de un grupo de personas (55). Con respecto a los resultados de correlación, ambos estudios indicaron que sí existe correlación

significativa de nivel positiva-moderada entre la dimensión cohesión y la variable motivación.

En la tabla 8 y 9, se presenta la correlación de la variable motivación con la dimensión roles, el presente estudio define roles a que cada integrante del equipo conocer su rol y responsabilidad ya sea individual o grupal (coordinación) para aportar a cumplir los objetivos, similar a lo que Matencio, menciona al hablar de la dimensión planificación en equipo cuando engloba los términos de compromiso, visión y coordinación (55). En ambos estudios los resultados mostraron una correlación significativa positiva moderada de la dimensión mencionada con la motivación.

Para la tabla 10 y 11, se tiene la relación entre la dimensión adaptabilidad y motivación, en este estudio define a la adaptabilidad como aquella capacidad que se tiene para adaptarse a los cambios, generando acciones de acuerdo a la realidad, con la misma exigencia, eficacia y compromiso. Lamentablemente, no se ha evidenciado relaciones entre la motivación y la dimensión adaptabilidad y/u otros términos que converjan en similares definiciones.

Luego, se tiene en la tabla 12 y 13, la relación entre la dimensión permeabilidad y la motivación, este estudio define a la permeabilidad como aquella capacidad de ofrecer y aceptar experiencias de otros equipos de trabajo, lo que se puede confundir o en el mejor de los casos, comparar con la dimensión comunicación, ver tabla 14 y 15, que incluyen significativamente indicadores de dialogo e información. Para esta última dimensión y la relación con la motivación, se tienen autores que identificaron una correlación positiva pero en diferentes niveles, para Matencio (2022) señala un correlación positiva alta, y para Hernandez (2022) y Bustamante (2022), ambos hallaron la el mismo nivel que el presente estudio, correlación positiva moderada. (55-57).

En la tabla 16 y 17, se tiene la correlación entre la dimensión afectividad y variable motivación, el presente estudio define a la dimensión como aquella capacidad del equipo para manifestar las emociones de una tal manera que permita mejorar la unión, poco similar en definición a Bustamante (2022), cuando define a la dimensión confianza como aquel valor subjetivo (aquí podemos relacionar a las emociones ) que se otorga a la persona, objeto o situación, y estos elementos van a actuar en beneficio del mismo (pero podríamos comprender que no es en beneficio de todo el equipo). Entonces, se puede discutir que este estudio presenta una correlación positiva baja, muy diferente a la señalada por Bustamante, quien evidenció una correlación negativa moderada, es decir que no halló relación entre la confianza y la motivación. Para esta dimensión, podemos señalar que es necesario que se realicen investigaciones minuciosas sobre las relaciones entre las

dimensiones de la variable trabajo en equipo, en específico dimensión afectividad con la variable motivación, para definir que tanto las emociones, los afectos, lo subjetivo puede influir o afectar entre si.

Por otro lado, se tiene la tabla 18 y 19 donde se especifica la correlación entre la dimensión armonía (equilibrio que impulsa a mejorar y mostrar resultados favorables y logro de objetivos) y la motivación; con respecto a la armonía podemos señalar semejanza en definición con respecto a lo que define Bustamante (2022) como compromiso que es la capacidad que impulsa al equipo a cumplir las actividades planificadas o coordinadas con el fin de lograr los objetivos. Por ende, al verificar los resultados de correlación, ambos presentan una correlación positiva, pero para el nivel, por muy poco, son diferentes, para este estudio es de nivel bajo y para el estudio de Bustamante, es moderada.

Finalmente, se sugiere realizar investigaciones sobre la relación entre la motivación y trabajo en equipo, basadas en este estudio y porque no, aplicadas en otro tipo de grupo poblacional, para tener mayor impacto y hallazgo sólido que pueda ayudar al mejoramiento y desarrollo de estos grupos relacionados a las variables, mediante intervenciones en aquellas dimensiones (en trabajo en equipo) que muestren deficiencias, porque el trabajo en equipo en todas sus dimensiones facilita y se relaciona estrechamente con la motivación para diferentes tipos de resultados, como podría ser brindar un buen servicio, buen cuidado, adecuadas enseñanzas, va a depender del lugar y grupo con que se quiera trabajar. Una limitación importante hallada en el estudio, es el haber sido ejecutada en un tiempo diferente a la trabajada, por ello se ejecutó un estudio retrospectivo. Y por ende, fue complicado pero no imposible contactarse con algunas de la totalidad de participantes.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

**Primero.** Si existe una relación entre las variables trabajo en equipo y motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,566 y una significancia bilateral de 0,01

**Segundo.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión cohesión y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,546 y una significancia bilateral de 0,01.

**Tercero.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión roles y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,418 y una significancia bilateral de 0,01.

**Cuarto.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión adaptabilidad y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,346 y una significancia bilateral de 0,01.

**Quinto.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión permeabilidad y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,303 y una significancia bilateral de 0,01.

**Sexto.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión comunicación y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,407 y una significancia bilateral de 0,01.

**Séptimo.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión afectividad y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,244 y una significancia bilateral de 0,05.

**Octavo.** Si existe una relación entre la variable trabajo en equipo en su dimensión armonía y la variable motivación, en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, Lima 2022, observándose una correlación de Spearman de 0,398 y una significancia bilateral de 0,01

## **5.2. Recomendaciones**

**Primero.** Se ha contrastado cada una de las hipótesis, hallándose relación significativa entre el trabajo en equipo y motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19, en Lima 2022. Con una correlación positiva moderada, pero aún así se debe de integrar las dimensiones e indicadores definidos para mejorar y así obtener una mejor relación.

**Segundo.** Se recomienda continuar estudios desde las dimensiones cohesión, roles, adaptabilidad, permeabilidad, afectividad y armonía relacionada con la variable motivación, para realizar discusiones más complejas y relacionadas a la dimensión precisa, para no relacionarla con dimensiones cuyas definiciones se asemejen.

**Tercero.** A pesar de haber relacionado las dimensiones en base a sus definiciones semejantes, se ha evidenciado que presentan relaciones positivas, variando en su intensidad pero finalmente hay relación. No cabe alguna duda que en futuras investigaciones los resultados serán semejantes.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Johnson C, Muchnik A, Yarde R. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo [internet]. Ginebra: OMS – OIT; 2021 [citado el 16 de febrero de 2023]; Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang-es/index.htm)
2. Organización Mundial de la Salud. Aprender juntos a trabajar juntos por la salud [internet]. Ginebra: OMS; 1988 [revisado 2022; consultado 2022 Mayo 01]. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41234/WHO\\_TRS\\_769\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41234/WHO_TRS_769_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
3. Rosen M, DiazGranados D, Dietz, A, Benishek, L, Thompson D, Pronovost P y Weaver S. Teamwork as a fundamental in the patient care. *The American psychologist* [internet] 2018; 73(4): 433–450. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6361117/>.
4. Encalada G, Yanca C, Guerrero G, Daquilema M y Morán B. Situación de enfermería en América, frente a la pandemia COVID 19. *Salud y Bienestar Colectivo* [internet] 2020; 4 (3): 108 – 128. Disponible en: <https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/106/103>.
5. Romani S. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, 2017. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3998/Romani%20Larrea\\_titulo%20maestria%20enfermeria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3998/Romani%20Larrea_titulo%20maestria%20enfermeria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
6. Quispe H. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56996>.
7. Triviño M. Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017. [Tesis para optar el grado académico de especialista en Administración en Salud Publica]. Colombia: Universidad Nacional

- de Colombia; 2017. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2016-2017\\_Trivi%C3%B1o%20Cervera%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2016-2017_Trivi%C3%B1o%20Cervera%20(1).pdf).
8. Martínez M. La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio del personal sanitario. [Trabajo para optar el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos]. España: Universidad de Valladolid; 2021. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/50081/TFG-O-1961.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
  9. Ortiz TK. El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19. [Tesis para optar el grado de licenciada en Ciencias Administrativas]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2429>.
  10. Huidobro M. Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública]. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>
  11. Peralta D. Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales, 2021 [Tesis para optar el grado de licenciada en Obstetricia]. Lima, Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
  12. Costello M, Coventry T, Russell K. Examen de las puntuaciones medias de las subescalas de trabajo en equipo de enfermería en una sala médica privada aguda. *BMC Enfermería*. 2021; 84 (2021).
  13. Bayisa N, Gebisa O. Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. Elsevier - Revista Internacional de Ciencias de Enfermería de África. 2020; 13(2020): 1-6.
  14. Afio J, Alexandrino L, Leite K, Moreira L, Sousa M y Vasconcelos D. Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. *Cultura de los Cuidados*. 2019; 23 (54):1-11.
  15. Fernandez M, Racedo M, Raybaud L, Roberts C, Sabatini C y Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure*. 2019; 16 (103): 1- 8.

16. Mamani Y. Motivación Laboral y su Influencia en el Trabajo en Equipo en el Personal de Enfermería del Hospital Antonio Lorena en el Contexto del COVID 19, Cusco, 2021. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima Norte: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80491/Mamani\\_HY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80491/Mamani_HY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
17. Avia J y Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas lima – 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:  
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Gomez E. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>.
19. Ferrer M, Romani S, Zuta N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Revista de Investigación Valdizana [internet] 2018; 12(3): 165-170. Disponible en:  
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152/145>.
20. Casafranca M. Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del departamento de cuidados críticos del hospital regional Guillermo Diaz de la Vega – Abancay 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Apurímac: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30696>.
21. Ospina J. La motivación, motor del aprendizaje. Revista ciencias de la salud. 2006; 4(2): 158-160.
22. Asadi N, Memarian R, Vanaki Z. Motivation to Care: A Qualitative Study on Iranian Nurses. J Nurs Res. 2019;27(4).
23. Choudhary S. Importance of nurse motivation in hospitals. [Internet]. Linkedin.com: LinkedIn; 2016 [citado el 26 de abril de 2022]. Disponible en:

<https://www.linkedin.com/pulse/importance-nurse-motivation-hospitals-dr-salil-choudhary>.

24. Padovan I. Teorías de la motivación. Aplicación práctica. [Internet]. [Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
25. McClelland D. Estudio de la motivación humana [Internet]. España: Narcea S.A.; 1989 [revisado el 01 de Mayo del 2022]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=David+McClelland+1961+TEORIA&ots=b0U7mmX9Bd&sig=joO4LKHtJ780OhjQTVZxAu3w-iI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=David%20McClelland%201961%20TEORIA&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=David+McClelland+1961+TEORIA&ots=b0U7mmX9Bd&sig=joO4LKHtJ780OhjQTVZxAu3w-iI&redir_esc=y#v=onepage&q=David%20McClelland%201961%20TEORIA&f=false)
26. Santacoloma A. Abraham Maslow Jerarquía De Las Necesidades. Introducción A La Psicología (2011).
27. López J. Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*. 2005; 8 (15): 25-36.
28. Madero S y Rodríguez D. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*. 2018; 13(1): 95-107.
29. Farfan SJ. Motivación del personal y satisfacción laboral en una institución de salud privada Lima, 2016. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15441/Farfan\\_MSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15441/Farfan_MSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
30. Bascón M, Cazallo A, Meñana I, Palacio B, Sanz D y Simanca J. Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. *Espacios* [Internet] 2017; 38 (58): 7. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p07.pdf>.
31. Ccencho L. Motivación del profesional de enfermería y calidad de atención del usuario de consultorios externos del Hospital Departamental de Huancavelica, Perú - 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35122/ccencho\\_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35122/ccencho_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
32. Egg E y Aguilar M. Trabajo en equipo [Internet]. MÉXICO: Progreso; 2001. Disponible en: [https://books.google.com.ec/books/about/El\\_trabajo\\_en\\_equipo.html?id=3X9ap9zweMAC](https://books.google.com.ec/books/about/El_trabajo_en_equipo.html?id=3X9ap9zweMAC)
  33. Gómez-Acosta H. Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Acimed*. 2003; 11(6): 0-0.
  34. Rando A. Trabajo en equipo: ¿Es posible formar equipos médicos expertos a partir de profesionales expertos?. *Rev. Méd. Urug*. 2016; 32( 1 ): 59-67.
  35. Maryville Online. The five benefits of teamwork in nursing. [Internet]. [citado el 30 de abril de 2022]. Disponible en: <https://online.maryville.edu/online-bachelors-degrees/rn-to-bsn/resources/top-5-benefits-of-teamwork-in-nursing/>
  36. Importance of teamwork in nursing + 15 tips to improve [Internet]. Nursingprocess.org. [citado el 30 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.nursingprocess.org/teamwork-in-nursing.html>
  37. Vitolo F. Trabajo en equipo en medicina. Biblioteca Virtual Noble. 2014. Disponible en: <http://clinicaelcastano.com.ar/images/curso-virtual/modulo4/trabajo-en-equipo-en-medicina.pdf>
  38. Huéscar E, López C y Cervelló E. Relación de los estilos de liderazgo, cohesión grupal, potencia de equipo y rendimiento en jugadores de fútbol no profesionales. *Universitas Psychologica* [Internet] 2017; 16. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/647/64753569013/html/>.
  39. Cardona P y Wilkinson H. Trabajo en equipo. IESE Business School: 2006; 3: 1-8.
  40. Espinoza D. Evaluación del trabajo en equipo en el colegio de Ingenieros del Perú - PIURA, 2020. [Tesis para optar el grado académico de licenciado en ciencias administrativas]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3203/FCAD-ESP-MAT-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  41. Chiavenato I, (1993) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill, México.
  42. Figueroa S. Introducción a la salud pública [Internet]. Universidad de San Carlos. 2012 [citado el 4 de 2022]. Disponible en:

<https://saludpublicayepi.files.wordpress.com/2012/06/documento-3er-parcial-compilacion-4-documentos.pdf>.

43. Instituto Nacional de Salud. Guía del participante: Programa de entrenamiento en salud pública dirigido a personal del servicio militar voluntario [Internet]. 2018. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4514.pdf>
44. Vargas Herrera Javier. La seguridad de las vacunas: un tema importante para la población. Rev. perú. med. exp. salud pública [Internet]. 2006 Ene [citado 2022 Mayo 01] ; 23( 1 ): 3-4. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342006000100001&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342006000100001&lng=es).
45. Ministerio de Salud. REUNIS: Repositorio Único Nacional de Información en Salud - Ministerio de Salud [Internet]. Gob.pe. [citado el 1 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/vacunas-covid19.asp>
46. Klimovsky G. El método hipotético deductivo y la lógica. 1971.
47. Escudero CL y Cortéz LA. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica [Internet]. 1era ed. Ecuador: UTMACH; 2017. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
48. Sampieri RH. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En: Metodología de la investigación. Mc Graw Hill Education; 2014. p. 4-6.
49. Cvetkovic-Vega A, Maguiña Jorge L., Soto Alonso, Lama-Valdivia Jaime, López Lucy E. Correa. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 Ene [citado 2022 Abr 29] ; 21( 1 ): 179-185. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179&lng=es). <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>.
50. García MP y García M. Los métodos de investigación. En: Belmonte ML y Gonzales N. Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Máster. España: Editum; 2012. p. 99–128
51. La encuesta. En: García M, Ibañez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.

52. Vizcarra, A. Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016 [Tesis de maestría]. Lima, Universidad Cesar Vallejo; 2017.
53. Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. Yale University, Department of Administrative Sciences.
54. Calzolaio, A; Guerra, M. (1994). Las expectativas de éxito de los trabajadores y las propiedades motivantes del puesto de trabajo como predictores del rendimiento laboral (Trabajo de grado). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello
55. Matencio J. Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una institución Educativa Publica Ate, 2022 [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo; 2022.
56. Hernandez D. Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del covid 19 en las instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo; 2022.
57. Bustamante D. Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñonez, Guayaquil 2022 [Tesis de maestría]. Lima, Universidad César Vallejo; 202

## ANEXOS

### Anexo N°1: Matriz de consistencia

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO TITULO: “TRABAJO EN EQUIPO Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO VACUNATORIO COVID – 19 EN LIMA, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño Metodológico
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>cohesión</b> y la motivación.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión cohesión y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p>	<p><b>Variable motivación</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensión variedad</li> <li>2. Dimensión identidad</li> <li>3. Dimensión importancia</li> <li>4. Dimensión autonomía</li> <li>5. Dimensión retroalimentación</li> </ol> <p><b>Variable trabajo en equipo</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dimensión cohesión</li> <li>2. Dimensión roles</li> <li>3. Dimensión adaptabilidad</li> <li>4. Dimensión</li> </ol>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <p>MÉTODO: hipotético - deductivo DISEÑO: retrospectivo de corte transversal - no experimental</p> <p><b>POBLACIÓN MUESTRA</b></p> <p>La población está conformada por 83 enfermeras</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>roles</b> y la motivación, de un centro vacunatorio COVID 19 en Lima?</p>	<p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>roles</b> y la motivación.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión roles y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p>	<p>permeabilidad 5. Dimensión comunicación 6. Dimensión afectividad 7. Dimensión armonía</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>adaptabilidad</b> y la motivación, de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima?</p>	<p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>adaptabilidad</b> y la motivación.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión adaptabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>permeabilidad</b> y la motivación, de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima?</p>	<p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>permeabilidad</b> y la motivación.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión permeabilidad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p>		
		<p>Hi: Existe relación significativa entre</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>comunicación</b> y la motivación, de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>afectividad</b> y la motivación, de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>armonía</b> y la motivación, de un centro vacunatorio COVID-19 en Lima?</p>	<p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>comunicación</b> y la motivación</p> <p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>afectividad</b> y la motivación</p> <p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión <b>armonía</b> y la motivación,</p>	<p>el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión comunicación y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión afectividad y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo en el personal de enfermería en su dimensión armonía y la motivación, en un centro vacunatorio COVID-19 en Lima.</p>		
---	---	---	--	--

## Anexo N°2: Instrumentos

### INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

Nº	MOTIVACION	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1	Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas					
2	Empleo habilidades complejas en mis funciones					
3	Las actividades diarias son simples y repetitivas					
4	El trabajo que realizo implica un número de actividades diferentes					
5	Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias					
6	Completo una actividad de principio a fin					
7	Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables					
8	Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo					
9	Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente					
10	Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno					
11	Las actividades que realizo influyen en el bienestar de otras personas					
12	Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes					
13	Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente					
14	Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas					
15	Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno					
16	Tengo limitaciones para decidir como planificar las actividades durante mi turno					
17	Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción					
18	Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente					
19	La enfermera Jefe del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo					
20	En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos					
21	El actividades que realizo me proveen por si la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
22	El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy haciendo					

## INSTRUMENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Nº	TRABAJO EN EQUIPO	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
	Cohesión					
	Unión integral					
1	Observa en la organización una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones					
2	En la organización confluyen los factores estructurales y funcionales de la atmosfera grupal					
3	La organización interactúa en un espacio apropiado					
4	La organización establece reglas claras de convivencia, algunas de ellas establecidas en el reglamento interior de trabajo pero otras forman parte de las reglas de urbanidad o de los buenos modales que todos deben desarrollar					
5	La organización tiene lugar de trabajo limpio					
6	La organización esta apropiadamente establecido					
7	La organización posee espacios suficientemente amplios					
8	Existe en la organización espacios para guardar pertenencias personales					
	Roles					
	Desempeño funcional					
9	Cada miembro del grupo, aceptan sus tareas asignadas					
10	Cada miembro del grupo cumple las responsabilidades y funciones negociadas al iniciar la relación de trabajo					
11	Cada miembro del grupo cumple las responsabilidades y funciones las cuales están documentadas en el reglamento interior de trabajo, la descripción de funciones y los programas de trabajo					
12	De tu jefe esperas un trato respetuoso, atento y diligente, en el que facilite y no complique la realización de las tareas					
13	Tu jefe es un ejemplo de cómo deberían las personas comportarse en el trabajo					
14	Tu jefe es el primero en llegar, tener su parte del trabajo, trata a los trabajadores como espera que traten a los clientes, cumplir la ley,					

	etc					
15	Te desvives por atender a tu jefe y llenarlo de regalos, sabiendo que constituyen actos de corrupción simulada					
16	Tu jefe entiende que es el principal interesado en lograr que las personas se sientan cómodas en el ambiente de trabajo por lo que debe ser servicial con sus compañeros					
17	Tu jefe reafirma la posición de liderazgo o permite que otros tomen dicho liderazgo					
18	Tu jefe tiene como máxima: “los espacios que quedan vacíos siempre serán ocupados”					
19	La mayor parte de los directivos de la organización, valoran que tu ofrezcas ayuda espontánea y muestres una buena disposición para las tareas encomendadas.					
20	En ocasiones las labores que realizas no están claras en tu contrato o en tus funciones; porque tal vez lo pertinente en este caso sea negociar esta tarea y luego un poco mas tarde solicitar que se defina con claridad quien asumirá la tarea encomendada para no caer nuevamente en conflicto					
21	Haces notar que sabes o tienes mas habilidades que el jefe, o eres prudente en situaciones que pueda facilitar esta percepción					
22	Valoras mas la obediencia que la competencia					
23	Es mas fácil en la organización despidan a un trabajador super competente que uno super incompetente, a condición de que este último sea “obediente”.					
24	Hacer bien el trabajo de la organización; a veces implica desafiar algunas normas al decidir qué hacer					
	Adaptabilidad					
	Habilidad de cambio					
25	En la organización se tiene la habilidad para cambiar la estructura de poder, relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera.					
26	Un directivo de la organización hace uso de su criterio, en la aplicación de las reglas, con objeto de facilitar la productividad y aminoren los conflictos.					
27	La organización comprende que si las reglas fueran siempre estrictas e inflexibles el mejor gobernante sería un robot.					
28	Las reglas de la organización son flexibles para adaptarse a las situaciones excepcionales					
29	En su conjunto, la organización					

	periódicamente revisa sus reglas, las modifica o sustituye, para contar con una estructura racionalmente humanizada.					
	Permeabilidad					
	Flexibilidad real					
30	La organización brinda y recibe experiencias de otras organizaciones instituciones					
31	Cuando la organización se desarrolla sin tener contacto con el ambiente que rodea; suelen sobrevivir muy poco y a menudo están poco preparados para enfrentar cambios que el entorno exige					
32	Cuando los grupos se desarrollan sin tener contacto con el ambiente que rodea, la organización suelen sobrevivir muy poco y a menudo están poco preparados para enfrentar los cambios que el entorno exige.					
33	La organización pide la asesoría de expertos en un área específica, para facilitarse, plantearse alternativas para resolver los problemas las cuales por si solos seria poco probable que las hubieran vislumbrado					
34	Instalar un programa permanente de actualización permite a la organización incorporar lo mas reciente del avance científico.					
35	La organización apoya a los trabajadores para que continúen sus estudios y se profesionalicen sus labores, para un crecimiento en términos de productividad, maximice sus posibilidades de desarrollo e incluso que se cuente con un personal con el que será cada vez mas sencillo negociar y analizar las tareas propias de la organización.					
36	Cuando la organización muestra apertura con otras instituciones evita actitudes fundamentalistas, los perjuicios, la discriminación o la critica infundada.					
37	La organización se vincula con causas ciudadanas o con proyectos que permitan colaborar en la construcción de una cultura democrática					
	Comunicación					
	La comunicación es un medio					
38	La organización transmite sus experiencias de forma clara y directa					
39	Con la comunicación, la organización aumenta los logros y reduce los esfuerzos					
40	Cuando la comunicación en la organización es defectuosa genera malentendidos y reacciones					

	emocionales indeseables					
41	La comunicación asertiva consiste en comunicarnos de manera clara y directa y defender nuestros derechos respetando los de los otros.					
42	Mantienes un bien contacto visual, cuando le hablas a alguien, lo ve a los ojos, cuando alguien nos habla hago lo mismo					
43	Poseo un volumen de voz intermedio, no grita para resultar agresivo, tampoco susurrar y resulta sumiso					
44	Cuando enfatizo un discurso equilibrio mi tono de voz					
45	Observo en la organización que los mensajes que salen del sistema se reinseta en él y permite la autocorrección					
46	Nos preguntan a menudo, que pienso de un compañero					
47	En feedback critico es constructivo y refiere a aspectos del otro, que bien pueda modificar.					
48	El feedback positivo es honesto y no adulador, y reconoces que hay ocasiones en que deberíamos dar este tipo de feedback positivo, aunque no sea solicitado					
49	El mejor feedback positivo es describir lo que hizo la otra persona que nos agrada					
50	En la organización existe la comunicación disfuncional: formas de comunicaciones inapropiadas y que incrementan la posibilidad de que alguno de sus miembros pueda ser identificado como un “enfermo mental”					
	Afectividad					
	Emociones en el trabajo					
51	La organización es capaz de promover el trabajo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.					
52	Los abrazos, las palmadas, etc, son caricias físicas que todos necesitamos en la organización					
53	La palabra es un poderoso instrumento para alcanzar gratas emociones y sublimes paraxismos (como cuando leemos una poesía) en la organización					
54	Las relaciones humanas, toman mejores rumbos cuando intercambiamos mensajes positivos, en la organización					
55	Una caricia verbal es un mensaje que expresa el reconocimiento de las cualidades del otro. Me siento libre de hacer estas expresiones, pero no exagero, ni invento cualidades que					

	otro no posee.					
	Armonía					
	Intereses y necesidades integrales					
56	En la organización hay correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del conjunto del grupo en un equilibrio emocional positivo					
57	El altruismo es un valor y un comportamiento en la organización					
58	El altruismo es un valor elevado de conciencia espiritual y una visión superior de nuestra pertenencia en la organización					
59	El altruismo un comportamiento. Es una forma de actuar en beneficio de los otros, aun a costa de nuestro beneficio en la organización					
60	Mis pensamientos no son egoístas en la organización. Estamos conscientes de las necesidades.					
61	Cualquier dirigente en la organización entiende que los alcances de su labor van más allá del simple objetivo de conseguir ganancias al precio que sea.					
62	La organización tiene responsabilidad social y esto no se olvida nunca					
63	Cada miembro de la organización sacrifica su beneficio personal en aras del bien común, pero sin menoscabo de los derechos laborales a costa de violentar la ley.					
64	La organización se trata de una experiencia formativa que nos prepara para convivir formando parte de grupos más numerosos y ampliando nuestro nivel de conciencia.					

### **Anexo N° 3: Formato de consentimiento informado**

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: Trabajo en equipo y motivación en profesionales de enfermería de un centro vacunatorio COVID – 19 en Lima, 2022. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** Trabajo en equipo y motivación en profesionales de enfermería de un centro vacunatorio COVID – 19 en Lima, 2022

**Nombre del investigador principal:** Lic. Aida Milagros Vivanco Sime

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación en el personal de enfermería

**Participantes:** 83 licenciadas de enfermería que trabajen en un centro vacunatorio COVID 19

**Participación:** usted confirmará su participación voluntaria completando este consentimiento informado

**Participación voluntaria:** usted puede retirarse en cualquier momento de la investigación, previa comunicación al investigador.

**Beneficios por participar:** habrá beneficio para los trabajadores de la salud y a la salud pública.

**Inconvenientes y riesgos:** el estudio no representa ningún riesgo para los trabajadores de salud, ni a la población en general.

**Costo por participar:** no se realizará ningún pago por participar voluntariamente en el desarrollo del estudio.

**Remuneración por participar:** no recibirá ningún beneficio económico

**Confidencialidad:** sus datos serán mantenidos en el anonimato

**Renuncia:** si desea dejar de participar, tendrá que comunicarse con el investigador al siguiente número: 987631805

**Consultas posteriores:** si en el transcurso del desarrollo de la investigación y después de esta, le surge algunas interrogantes, usted podrá comunicarse con el investigador al 987631805

**Contacto con el Comité de Ética:** si tiene alguna duda, aparte de comunicarse con el investigador, puede comunicarse también con el comité de ética de la Universidad Norbert Wiener.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Correo electrónico personal o institucional: .....

## Anexo 4: Informe del asesor de turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFORME FINAL POST SUSTENTACION**

RECUESTO DE PALABRAS

**17068 Words**

RECUESTO DE CARACTERES

**95078 Characters**

RECUESTO DE PÁGINAS

**72 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**871.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 4, 2023 9:41 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 4, 2023 9:42 PM GMT-5**

#### ● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente