



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA



TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN ENFERMEROS
DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO, 2023**

PRESENTADA POR:

LUZ MERY LEON HANCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN SALUD PÚBLICA

**CON MENCIÓN EN: INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA EN
SALUD**

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCCIÓN
CIENTÍFICA EN ENFERMEROS DEL HOSP
ITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓ
N PUNO, 2023**

AUTOR

LUZ MERY LEON HANCCO

RECUENTO DE PALABRAS

19721 Words

RECUENTO DE CARACTERES

114223 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

88 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

324.2KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 10, 2024 9:56 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 10, 2024 9:57 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

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

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Mtra. Julieta Chique Aguilar



Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN ENFERMERO
DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO, 2023



PRESENTADA POR:

LUZ MERY LEON HANCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN SALUD PÚBLICA

CON MENCIÓN EN: INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA EN
SALUD

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dr. EDGAR ELOY CARPIO VARGAS.

PRIMER MIEMBRO

.....
Dra. HAYDEE CELIA PINEDA CHAIÑA.

SEGUNDO MIEMBRO

.....
M.Sc. KARIN MARGARET ALVAREZ ROZAS.

ASESOR DE TESIS

.....
Mtro. JULIETA CHIQUE AGUILAR.

Puno, 14 de diciembre de 2023.

ÁREA: Salud Pública.

TEMA: Motivación laboral y producción científica en enfermeros.

LÍNEA: Salud Pública.



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado:

A mis padres Gabriel y Juana por su apoyo constante, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi familia por haber sido mi apoyo. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano

Luz Mery León Hanco.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

A mi esposo y mis hijas por ser el apoyo incondicional en mi vida que, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos.

Y por supuesto a mi querida Universidad y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Luz Mery León Hanco.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vi
ACRÓNIMOS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1 Marco teórico	5
1.1.1 Motivación laboral	5
1.1.2 Producción científica	16
1.2 Antecedentes	26
1.2.1 Internacionales	26
1.2.2 Nacionales	31
1.2.3 Locales	32
CAPÍTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Identificación del problema	33
2.2 Enunciados del problema	35
2.2.1 Problema general	35
2.2.2 Problemas específicos	35
2.3 Justificación	35
2.4 Objetivos	36
2.4.1 Objetivo general	36
2.4.2 Objetivos específicos	36
2.5 Hipótesis	36
2.5.1 Hipótesis general	36
2.5.2 Hipótesis específicas	36
	iii



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	Lugar de estudio	37
3.2	Población	37
3.3	Muestra	37
3.4	Método de investigación	38
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	39
3.5.3	Validación y confiabilidad de los instrumentos:	43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	46
4.1.1	Determinación de la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023	46
4.1.2	Determinación de la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023	47
4.1.3	Determinación de la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023	50
4.2	Discusión	53
	CONCLUSIONES	57
	RECOMENDACIONES	58
	BIBLIOGRAFÍA	60
	ANEXOS	69



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Motivación laboral intrínseca por indicadores	40
2. Motivación laboral dimensión intrínseca	40
3. Baremo de producción científica	40
4. Escala de valoración de la producción científica	41
5. Motivación laboral extrínseca por indicadores	43
6. Motivación laboral dimensión extrínseca	43
7. Relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.	46
8. Relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.	47
9. Relación entre motivación intrínseca y producción científica según indicadores en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.	48
10. Relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.	50
11. Relación entre motivación extrínseca según dimensiones y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.	51
12. Datos generales de los enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.	75
13. Coeficiente Alfa sobre motivación laboral	78
14. Coeficiente Alfa sobre producción científica	78



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	69
2. Cuestionario y guía de encuesta	70
3. Características de la población de estudio	75
4. Base de datos	76



ACRÓNIMOS

EPG	:	Escuela de Posgrado
EBE	:	Enfermería Basada en Evidencia
MINSA	:	Ministerio del Salud.
UNA	:	Universidad Nacional del Altiplano

RESUMEN

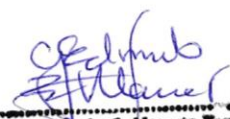
La investigación en el campo de La enfermería es crucial para validar, mejorar y generar nuevo conocimiento que influye en la atención a la población. Por tanto, se realiza el estudio con el objetivo de determinar la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno-2023. Con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. La población fue de 141 enfermeros, se aplicó la técnica de encuesta, mediante un Cuestionario de Motivación Laboral para Investigación y la ficha de encuesta sobre producción científica. Para el análisis de datos, se empleó la estadística porcentual, y la verificación de hipótesis con la prueba estadística de Chi Cuadrado. Los resultados muestran que el 86,9% de los enfermeros tienen una motivación laboral para la investigación que se sitúa en niveles regulares, y solo el 13,1% es buena. En cuanto a la producción científica, 60,0% de los enfermeros no presenta ninguna producción. Al analizar la relación, se observa que 59,2% de los enfermeros con motivación laboral de nivel regular exhiben una producción científica nula, y un 27,7% muestra una producción científica de nivel medio, mientras solo 4,6% presenta una producción científica alta. En relación con las dimensiones, el 45,4% de los enfermeros reportaron motivación intrínseca regular y 53,8% con motivación extrínseca regular no realizaron investigaciones científicas. Se concluye que existe una relación significativa ($p=0,000$) entre la motivación laboral y la producción científica; así como en la motivación intrínseca ($p=0,000$) y la motivación extrínseca ($p=0,000$).

Palabras clave: Enfermería, motivación, investigación, producción científica, publicaciones.

ABSTRACT

Research in the field of nursing is crucial to validate, improve and generate new knowledge that influences care for the population. Therefore, the study was carried out with the objective of determining the relationship between work motivation and scientific production in nurses at the Manuel Núñez Butrón Puno-2023 Regional Hospital. A quantitative approach and non-experimental correlational and cross-sectional design were used. The population was 141 nurses, the survey technique was applied, through a Work Motivation Questionnaire for Research and the survey form on scientific production. For data analysis, percentage statistics were used, and hypothesis verification with the Chi Square statistical. The results show that 86.9% of nurses have a work motivation for research that is at regular levels, and only 13.1% is good. Regarding scientific production, 60.0% of nurses do not present any production. When analyzing the relationship, it is observed that 59.2% of nurses with regular level work motivation do not have any scientific production, and 27.7% show a medium level scientific production, while only 4.6% present a high scientific production. In relation to the dimensions, 45.4% of the nurses reported regular intrinsic motivation and 53.8% with regular extrinsic motivation did not carry out scientific research. It is concluded that there is a significant relationship ($p=0.000$) between work motivation and scientific production; as well as intrinsic motivation ($p=0.000$) and extrinsic motivation ($p=0.000$).

Keywords: Motivation, nursing, publications, research, scientific production.



Dr. Edmundo G. Moreno Terrazas
PROFESOR PRINCIPAL
UNA - PUNO

INTRODUCCIÓN

El presente estudio está referido a la “Motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023” con el objetivo de “Determinar la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023”, con el propósito de fomentar el interés por la investigación, buscando recursos, herramientas adecuadas en el ámbito laboral y que esto repercuta en el desarrollo y crecimiento profesional relacionados con las evidencias científicas.

La investigación en enfermería se define como un proceso científico que valida y mejora el conocimiento existente y genera nuevo conocimiento que influye en la práctica enfermera, directa o indirectamente. Con la incorporación de los estudios a la Universidad, el rol y las competencias profesionales de la enfermería han evolucionado hacia una posición autónoma, responsable y con un campo de conocimientos propio.

La investigación en enfermería se caracteriza por ser un procedimiento científico destinado a validar y mejorar el conocimiento existente, así como a generar nuevo conocimiento que impacta directa o indirectamente en la práctica enfermera. Además, tiene como objetivo identificar el papel de la enfermera profesional en la investigación e impulsar la autonomía profesional y un papel independiente, y busque ser reconocida en los equipos interdisciplinarios, por parte de los usuarios y la sociedad en general (1).

Con este trabajo se pretende concienciar a la enfermería de la importancia que tiene la investigación para el desarrollo de la profesión y los beneficios que aporta. Identificar su rol en investigación como enfermera profesional, porque a través de ella se podrá demostrar la evolución en la práctica asistencial, la autonomía profesional y el rol independiente dentro de los equipos interdisciplinarios y que los usuarios y la sociedad lo perciban

En tal sentido, esta investigación es importante, al mejorar la motivación laboral, los profesionales de enfermería puedan verse motivados a realizar investigaciones en el ámbito laboral, buscando el conocimiento científico y que permita dar respuestas al profesional para satisfacer las necesidades de los pacientes.

En el desarrollo de esta investigación, se emplearon métodos específicos, como la encuesta, con el propósito de recopilar información relacionada con las variables bajo



estudio. Estos métodos posibilitaron el análisis y la verificación de la relación existente entre la motivación laboral y la producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno.

En consecuencia, la organización de este estudio sigue una estructura secuencial que se divide en capítulos, cada uno diseñado y dispuesto de acuerdo con su contenido específico: Capítulo I: Revisión bibliográfica, aborda la estructura teórica y los antecedentes de investigación. Capítulo II: Planteamiento del problema, ofrece una descripción de la situación crítica, formula los problemas, justifica la investigación y establece los objetivos e hipótesis. Capítulo III: Descripción de recursos y metodología, proporciona detalles sobre el lugar de investigación, el grupo de personas estudiadas, la muestra y los métodos aplicados. Capítulo IV: Presentación de resultados y análisis, junto con las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Motivación laboral

La motivación se refiere a cualquier factor que estimula a una persona a actuar de cierta manera o que da lugar a una inclinación o comportamiento específico. Esta inclinación a la acción puede surgir tanto de estímulos externos, que provienen del entorno, como de procesos internos en la mente del individuo. En este sentido, la motivación está vinculada al sistema cognitivo de la persona (2).

Otra definición considera que la motivación laboral se define como la fuerza interna o impulso que nos impulsa a llevar a cabo una tarea específica, empleando de manera voluntaria nuestros recursos físicos o mentales. Este impulso tiene un rumbo definido, orientado hacia la aplicación de nuestros recursos con el fin de alcanzar una meta deseada, y conlleva la idea de persistir y mantenerse en la ejecución de un esfuerzo específico con una intensidad determinada (3).

La motivación laboral se define también, como el producto de la conexión entre el individuo y los estímulos proporcionados por la organización, con el propósito de generar elementos que impulsen y estimulen al empleado hacia el logro de objetivos. Se trata de la voluntad que distingue al individuo mediante el esfuerzo personal para alcanzar las metas de la organización, adaptándose a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (4).

Para Robbins y Coulter, la motivación es considerada un proceso que tiene gran incidencia en la dirección, en la energía y la persistencia que tiene la persona para realizar el esfuerzo necesario y alcanzar las metas trazadas por la organización (5).

La motivación laboral proporciona información sobre lo que un empleado valora en su trabajo y lo que busca en él. Un líder comprometido debe conocer y aplicar varias técnicas de motivación para mejorar la calidad de vida laboral.

Cuando todos los empleados mantienen un nivel aceptable de motivación, ofrecen lo mejor de sí mismos y trabajan arduamente para alcanzar sus metas, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional y en beneficios ampliados para los grupos de interés (6).

Cuando una persona se siente motivada, percibe que le entusiasma es necesario o beneficioso. Por lo tanto, la motivación en el sector salud, actúa como un vínculo que permite llevar a cabo una acción para satisfacer una necesidad. Una de las principales responsabilidades de los expertos en el campo de la salud es fomentar conductas que promuevan el bienestar (7).

El papel de la motivación en el ámbito laboral es crucial para las instituciones, ya que no solo influye en la productividad, sino que también desempeña un papel significativo en aspectos como la retención del talento, evitando su pérdida (3).

A. Motivación laboral intrínseca

Las motivaciones intrínsecas están relacionadas con la satisfacción laboral, como el trabajo en sí, los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos, que son intrínsecos al trabajo (8); provienen de intereses personales y satisfacción personal, se relaciona con incentivos económicos y recompensas profesionales. Ambos tipos de motivación desempeñan un papel importante en la productividad y el rendimiento laboral de los empleados (9).

La motivación intrínseca se origina a partir de la ejecución de una actividad, es decir, es algo interno e inherente a la actividad en sí misma. En este caso, la motivación no está influenciada por factores externos que puedan ser coercitivos, ya sean positivos o negativos, como recompensas o castigos. En lugar de eso, es la propia actividad la que genera los estímulos que motivan a la persona a continuar realizándola. La motivación, en este contexto, surge de la voluntad y la energía intrínseca de cada individuo, lo que le proporciona una sensación de satisfacción personal derivada de las actividades que realiza, en contraste con la satisfacción obtenida a través de factores externos (10).

Los elementos motivadores o internos están ligados a la individualidad de la persona. Alcanzar metas, recibir reconocimiento por los logros y aplicar diversas habilidades son objetivos que un empleado se plantea y que se efectúan de acuerdo con la exigencia que el empleado se propone (6).

Cuando una persona se encuentra comprometida o interesada en llevar a cabo una actividad, la realiza debido a que encuentra un estímulo interno que la impulsa a continuar. En muchos casos, su motivación no proviene principalmente de expectativas externas, sino que surge intrínsecamente de la propia actividad. Todo esto resalta la importancia de los elementos vinculados a la motivación intrínseca, los cuales facilitan la automotivación. Estos aspectos son aplicables en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el entorno laboral (10).

Si una persona está involucrada o comprometida con la realización de alguna actividad, entonces ejecuta aquella actividad porque le genera un incentivo interno para continuar con ella. De todo esto se desprende la importancia que tienen los factores de la motivación intrínseca que permiten la automotivación, aspectos que son aplicables a todos los ámbitos de la vida, en donde el trabajo también es uno de ellos (10).

A.1 Búsqueda de reconocimiento

El reconocimiento en el ámbito laboral se destaca por su eficiencia y atractiva relación costo-beneficio. Se considera como una forma de recompensa, junto con la compensación monetaria. El reconocimiento no económico, según estudios, aporta beneficios significativos, incluyendo un impacto en la percepción del trabajo, su papel en el compromiso y cambio organizacional, y su influencia en la satisfacción del trabajador y la productividad. La falta de reconocimiento se identifica como el segundo riesgo psicosocial en el trabajo, afectando la capacidad para manejar el estrés y situaciones laborales complicadas (11).

Estudios demuestran que el reconocimiento por un trabajo bien hecho conlleva varios beneficios, entre ellos:

Genera un impacto significativo en la percepción que tenemos de nuestro trabajo.

Constituye una de las herramientas que las organizaciones tienen para involucrar y comprometer a sus empleados.

Juega un papel esencial en el cambio organizacional, en lo que denominamos aprendizaje organizacional, así como en el aprendizaje individual en el entorno laboral (11).

Como era de esperar, influye en la satisfacción del trabajador y, por ende, en la productividad y rendimiento de la organización.

La ausencia de reconocimiento se posiciona como el segundo factor de riesgo psicosocial en el trabajo, ya que afecta nuestra capacidad para gestionar el estrés y enfrentar situaciones laborales complicadas (11).

El personal de enfermería está involucrado en la recopilación de datos en estudios clínicos dirigidos por médicos sin recibir reconocimiento adecuado, lo que ha llevado a una falta de valorización en su práctica clínica (12). La mayoría de las investigaciones de enfermería se presentan en congresos, pero la redacción y publicación de artículos científicos no es común, lo que limita la autonomía y la aplicación de cuidados basados en evidencia científica (12).

A.2 Desarrollo personal

El desarrollo profesional individual es un proceso que se asemeja a una carrera a largo plazo, implica reflexionar sobre nuestros objetivos futuros, establecer metas específicas, hacer un análisis de nuestras habilidades, experiencia y estilo, y finalmente, elaborar un plan de desarrollo personal con plazos y revisiones periódicas. El desarrollo profesional en enfermería es responsabilidad de la persona, ya que depende de las decisiones que tome y los caminos que elija en cada etapa de su vida. Para lograr el desarrollo personal se aconseja mantener la motivación, estar dispuesto a aprender y destacar en áreas que marquen la diferencia con respecto a los colegas (13).

Su importancia radica en que las personas motivadas mantienen mejores relaciones sociales y constituye un componente esencial que impulsa la creatividad y mejora las habilidades, también resulta fundamental para establecer metas, gestionar y alcanzar logros tanto en el ámbito académico como profesional.

Aquellas personas que encuentran motivación intrínseca tienden a ser más creativas, experimentan una mayor satisfacción y mantienen un rendimiento sostenido en comparación con aquellas cuya motivación es exclusivamente extrínseca (14).

Dentro de la organización la motivación laboral se posiciona como una herramienta fundamental para el progreso de las organizaciones, por lo que su presencia debe ser constante, ya que la eficacia y cumplimiento de las responsabilidades y tareas del personal están directamente relacionados con su nivel de motivación. La manera en que se brinda esta motivación en el entorno laboral puede variar, buscando siempre crear un ambiente propicio para que el personal se sienta satisfecho colaborando en la organización. Por esta razón, este trabajo se enfoca en destacar la importancia y el papel que desempeña la motivación laboral en el desarrollo óptimo de las organizaciones (15).

A.3 Autonomía de decisión

La autonomía laboral se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para controlar aspectos de sus tareas, tomar decisiones y ajustar sus horarios. Este enfoque favorece la creatividad y productividad. Sus ventajas incluyen un aumento en la productividad, una reducción del estrés laboral al dar mayor autonomía, y un mayor compromiso con la empresa, generando equipos más colaborativos (16).

En enfermería, durante el ejercicio profesional, la toma de decisiones está basada en las ciencias básicas que promueve la autonomía profesional. Estos conocimientos permiten a las enfermeras desarrollar juicio clínico, pensamiento crítico y empoderamiento en su práctica. La aplicación de estos conocimientos en la atención al paciente se convierte

en un proceso responsable que combina la teoría con la experiencia clínica, lo que finalmente conduce a una atención de enfermería de alta calidad y una mayor independencia profesional (17).

La autonomía profesional en enfermería permite aplicar la Enfermería Basada en la Evidencia (EBE), mejorando la calidad y seguridad del cuidado. Sin embargo, se señala que la autonomía profesional a menudo se identifica como una de las principales barreras para la implementación efectiva de la EBE (18), así mismo la falta de reconocimiento de la enfermería como una profesión autónoma, la ausencia de incentivos para la investigación, la limitada formación metodológica, la baja utilización de evidencia en enfermería, la falta de comunicación entre la academia y los entornos clínicos, la carga de trabajo, la falta de apoyo administrativo y una cultura laboral resistente al cambio (19).

A.4 Crecimiento profesional, responsabilidad y logro

El crecimiento profesional se considera un elemento crucial para mantener la competitividad en el actual mercado laboral; implica ir más allá de las competencias y conocimientos adquiridos en la educación formal. Se refiere a la búsqueda de oportunidades de aprendizaje y desarrollo en el entorno laboral, es decir, en el contexto profesional de una persona. Esto conlleva la búsqueda activa de oportunidades de mejora y la necesidad de mantenerse actualizado y adaptarse a los cambios (36).

En las instituciones de salud, existen diversas alternativas para el desarrollo profesional, como la participación en clubes de revistas y comités de práctica. Estos espacios facilitan la revisión y retroalimentación de nuestras prácticas diarias mediante avances respaldados por evidencia científica. Asimismo, es crucial destacar el esfuerzo, tanto a nivel institucional como personal, de los enfermeros para avanzar en su preparación formal, a través de especializaciones, maestrías y doctorados, con el fin de cultivar líderes en áreas específicas de la profesión (37).

Es nuestra responsabilidad garantizar que aquellos que ejercen la profesión cuenten con las credenciales educativas necesarias, y se debe crear un entorno que fomente la participación en programas de educación continua. Esto no solo es fundamental para demostrar ante las instituciones, sino también ante el público en general, que aquellos que ejercen como enfermeros, tanto a nivel básico como especializado, poseen el reconocimiento certificado y respaldado por organizaciones profesionales y educativas (37).

B. Motivación laboral extrínseca

Hay motivaciones extrínsecas relacionados con aspectos como la higiene, las políticas organizativas, la supervisión, los recursos disponibles, el salario y la seguridad, que no están bajo el control directo del trabajador (8).

La motivación externa se refiere a una forma de motivación en la que los factores que impulsan a los empleados no están relacionados con sus intereses personales, sino más bien con los beneficios que pueden obtener al realizar una tarea específica o evitar posibles pérdidas. En este enfoque, se busca recompensar el desempeño de los trabajadores a través de incentivos económicos u otras ventajas profesionales, con el objetivo de lograr resultados satisfactorios para la empresa mediante su equipo de empleados (9).

La motivación extrínseca es responsabilidad de la organización. Las decisiones sobre el salario, el horario laboral o la calidad del mobiliario son decisiones de los directivos y no del empleado. Los motivacionales o intrínsecos dependen de la persona. El logro de objetivos, el reconocimiento por ello o el uso de habilidades diversas son metas que se propone un empleado y que se completan en base a su nivel de autoexigencia (20).

B.1 Condiciones físicas del ambiente de trabajo

Según la definición de la Real Academia Española, "entorno" se refiere al ambiente que rodea, mientras que "ambiente" se define como un

conjunto de condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, etc., de un lugar, colectividad o época (21). En términos de investigadores en comportamiento organizacional, el entorno abarca todo lo que rodea a la organización y se compone de un entorno externo y uno interno, siendo este último lo que sucede dentro de la organización (22).

Según Chiavenato (23) las condiciones en el trabajo están referidas a un conjunto de normas y procedimientos destinados a salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores, protegiéndolos de los riesgos asociados con las labores y el entorno físico en el que se desarrollan. Esta práctica está vinculada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, mediante el estudio y control de diversas variables relacionadas con el ambiente laboral.

El entorno físico en el lugar de trabajo puede influir de manera positiva o negativa en el ambiente laboral. Aspectos como la calidad de la iluminación, la ventilación, la limpieza, el orden, los estímulos visuales y auditivos, la temperatura y la seguridad tienen un impacto en el bienestar y la motivación de los empleados, y, por lo tanto, son elementos cruciales y que afectan el desempeño en el trabajo (24).

B.2 Relaciones laborales

Las relaciones interpersonales en el trabajo facilitan una red de comunicación no formal, permitiendo que la organización y el personal interactúen entre sí, abordando de esta manera los problemas existentes en la entidad (3).

Fomentar relaciones laborales positivas puede mejorar significativamente la satisfacción de los empleados y, en última instancia, aumentar su productividad. La investigación ha demostrado que un entorno de trabajo favorable está estrechamente relacionado con un mayor rendimiento y mayores beneficios para la empresa. Por lo tanto, cultivar relaciones laborales sólidas puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización (9).

El éxito a largo plazo de una empresa se ve influenciado significativamente por unas relaciones laborales sólidas. Establecer una comprensión mutua entre empleados, líderes y empresarios es crucial para minimizar los conflictos en el entorno laboral.

Una relación positiva entre empleadores y empleados resulta en una mayor motivación y compromiso. Que se traduce en una mayor productividad y esfuerzo en el trabajo, lo cual repercute en mayores ingresos. En este sentido, cultivar un entorno laboral emocionalmente estable con relaciones laborales saludables y duraderas no solo proporciona beneficios a corto plazo, sino también mejoras significativas a largo plazo (25).

B.3 Salario, beneficios sociales y ascenso

La relación entre el salario y la motivación laboral es un tema importante en el ámbito laboral. Numerosos estudios han explorado esta conexión, y aunque el salario es un factor significativo, la motivación también está influenciada por otros aspectos (26).

Los trabajadores valoraron especialmente la motivación relacionada con los logros, ya que buscan alcanzar las metas establecidas, donde los incentivos económicos tiene una influencia significativa y positiva. Los incentivos recreativos dan mayor acceso a actividades recreativas, no necesariamente relacionadas con incentivos económicos. Los incentivos educativos brindan oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño. Los incentivos sociales tienen un impacto positivo en la motivación, para realizar sus tareas cuando experimentan un ambiente social al participar en eventos sociales con colegas e incluso con sus superiores (27).

Una buena compensación salarial actúa como un motivador al ser un medio de intercambio y un vehículo que refleja cómo la empresa valora la contribución de los empleados en comparación con otros roles. Aunque algunos estudios sitúan el salario como el segundo factor motivador, la realidad es que, al buscar empleo, el sueldo suele ser el aspecto más crucial

y determinante para decidir postularse o no. Según la teoría de la equidad, el dinero posee un valor simbólico además de su función de intercambio (26).

Se considera importante el salario que percibe cada empleado, el mismo debe estar en sintonía con sus responsabilidades, ya que un salario inadecuado tiene el potencial de desmotivar. Una compensación insuficiente puede afectar negativamente a los empleados que la experimentan, generando posibles complicaciones para la organización. La falta de una remuneración justa puede conducir a observar las repercusiones de la falta de motivación en el equipo dentro de la propia empresa, lo cual no resulta beneficioso para ninguna organización (28).

Las estrategias que proporcionan beneficios sociales como parte de la motivación laboral son empleadas por las organizaciones con el fin de fortalecer la relación entre empleadores y empleados. Estas estrategias se traducen en un aumento de la motivación, un mayor sentido de pertenencia y un incremento en la productividad organizacional. Por esta razón, resulta esencial ofrecer respaldos sociales que se enfoquen en diversas áreas, incluyendo la salud, la educación y los aspectos económicos. De este modo, se busca motivar a los colaboradores dentro de la organización, estimulándolos para desempeñar sus funciones de manera efectiva y mejorar su rendimiento laboral (29).

B.4 Seguridad laboral y políticas de organización

Es el conjunto de acciones destinados a asegurar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, con el objetivo de mejorar su eficiencia laboral. Este enfoque implica la gestión de riesgos para prevenir accidentes o enfermedades laborales (30).

La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se trata de un conjunto de técnicas y procedimientos

que tienen como resultado eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes (31).

Garantizar la salud y el bienestar de las enfermeras conlleva una serie de beneficios significativos para las enfermeras, los pacientes, las familias, las comunidades, así como para las instituciones y los sistemas de atención médica. Es esencial contar con ambientes de trabajo seguros en el ámbito de la salud, ya que estos son un pilar fundamental para proporcionar cuidados de alta calidad y fortalecer la fuerza laboral en este sector (32).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que ambiente laboral de los profesionales de la salud se considera uno de los más riesgosos, especialmente para las enfermeras, quienes frecuentemente enfrentan amenazas para su salud. Las lesiones y enfermedades laborales no solo aumentan la carga psicológica y la insatisfacción laboral, sino que también conducen a una rotación de personal más elevada, agravando la escasez de enfermeras y generando problemas adicionales en el personal de enfermería (33).

Salvaguardar la salud y el bienestar de las enfermeras conlleva beneficios significativos no solo para las propias enfermeras, sino también para los pacientes, las familias, las comunidades y las organizaciones y sistemas de salud en general. La creación de entornos seguros en el sector de la salud es esencial para proporcionar atención de calidad y fortalecer la fuerza laboral.

La Política Organizacional se refiere a una dirección o instrucción que debe ser comunicada, comprendida y seguida por todos los miembros de una entidad. Estas políticas establecen las reglas y responsabilidades para cada área de la organización y ofrecen pautas para guiar la acción y ofrecen directrices generales para tomar decisiones en situaciones recurrentes en la organización. Además, ayudan a alcanzar objetivos y simplifican la aplicación de estrategias. Por lo general, estas políticas son establecidas por la alta dirección de la empresa (34).

Una política organizacional bien establecida tiene el potencial de generar efectos positivos en la motivación laboral al ofrecer un ambiente claro y consistente. Cuando los empleados tienen una comprensión clara de los objetivos, valores fundamentales y expectativas de la empresa, es más probable que se involucren y sientan motivación. Además, una política que promueva la equidad, la transparencia y el reconocimiento puede potenciar la motivación al valorar y premiar las habilidades del personal (35).

1.1.2 Producción científica

La enfermería es una profesión con una vocación dedicada a proporcionar cuidados basados en la evidencia científica para garantizar la mejor atención posible al paciente y brindar atención de la manera más segura y de alta calidad posible. Para lograr esto, es esencial que las enfermeras y enfermeros basen sus prácticas en evidencia científica y, por lo tanto, es crucial que participen en la investigación para fortalecer los fundamentos de su labor (38).

La enfermería es una profesión con una misión fundamental: brindar atención al paciente de la manera más segura y de alta calidad posible. Para lograr esto, es esencial que las enfermeras y enfermeros basen sus prácticas en evidencia científica y, por lo tanto, es crucial que participen en la investigación para fortalecer los fundamentos de su labor para garantizar la mejor atención posible al paciente (38).

Los profesionales de enfermería entregan gran parte de su tiempo de trabajo a la labor asistencial, lo que dificulta detenerse a reflexionar algunos conceptos en los cuales está basada su profesión. Se hace necesario meditar sobre las bases y cimientos deontológicos de la profesión de enfermería, y considerar las responsabilidades éticas y jurídicas, todo lo cual obliga a ejercer una labor profesional consecuente a éstas. Esto implica una permanente autoevaluación y mejoramiento de su labor asistencial y a la vez, fundamentar los procedimientos en la evidencia científica (39).

La investigación es una necesidad esencial y una responsabilidad que recae sobre todos los profesionales, buscar el conocimiento para aplicar en su diario

quehacer. Por esta razón, es imperativo enfatizar la importancia de los estudios de investigación en el ámbito de la enfermería, ya que contribuyen significativamente a la mejora de los servicios de salud. Además, debemos reconocer que los planes de atención de enfermería se vuelven más sólidos cuando se fundamentan en la evidencia científica en lugar de basarse únicamente en la experiencia intuitiva (38).

La investigación en enfermería conducida por profesionales de enfermería tiene como propósito mejorar la práctica de enfermería, abordando los problemas desde diferentes perspectivas. Uno de los objetivos principales de la investigación en enfermería es generar conocimiento para mejorar la efectividad, eficiencia y seguridad en la atención al paciente (39).

Es importante que desde la formación universitaria la enfermería debe obtener una formación científica sólida, que al integrarse al sector de la salud le habilite para aplicar sus conocimientos y destrezas en la búsqueda de nuevos saberes. Actualmente, las tareas de enfermería se centran principalmente en el ámbito asistencial y curativo, limitando la capacidad del personal de enfermería para desarrollar una perspectiva científica en su entorno laboral (40).

Considerando que la mayoría de los fenómenos en el ámbito de la enfermería pueden ser analizados, explicados y pronosticados mediante la investigación en enfermería, se busca explorar oportunidades que mejoren los modelos y técnicas existentes. Este enfoque tiene como objetivo garantizar la calidad de la atención dentro de la práctica enfermera (40).

A. Artículos Científicos

Un artículo científico es un documento escrito que se publica en una revista científica u otra fuente similar. El artículo contiene información derivada de la investigación realizada por un científico, generalmente en el ámbito académico. El propósito principal de un artículo científico es respaldar una teoría o tema específico, así como proporcionar réplicas o respuestas a investigaciones previas (41).

B. Presentación de investigaciones

B.1 Poster

El póster es una forma válida de transferencia académica y de especial importancia en ciencias médicas, constituyéndose en una excelente herramienta en educación médica continua (42). En el campo de la enfermería, compartir los avances científicos y descubrimientos clínicos es fundamental para mejorar la atención al paciente y avanzar en la práctica de enfermería. Una de las formas más eficaces de lograrlo es mediante la elaboración de pósters científicos (43).

Para crear un póster científico de manera efectiva, es esencial tener en cuenta dos aspectos clave y complementarios. El primero es el contenido que se va a comunicar a través del póster, y el segundo es el aspecto visual y de presentación, que desempeñará un papel significativo en la transmisión efectiva del contenido y en la facilidad de lectura para aquellos que lo visualicen (44).

Presentar un poster científico trae las siguientes ventajas:

- Posee un enorme potencial de comunicación al transmitir mensajes de manera impactante.
- Supera las limitaciones temporales al estar disponible durante todo el congreso.
- Facilita la comunicación y el contacto directo con los autores, permitiendo establecer redes con otros colegas.
- Cada vez es más preferido por autores y organizadores de eventos.
- Constituye una forma eficaz de incluir más contenido académico en una conferencia.
- Introduce datos científicos novedosos que aún no han sido publicados.
- Resulta alentador para los nuevos investigadores al brindarles la oportunidad de presentar sus trabajos.
- Presenta menos limitaciones en cuanto a idiomas que no se dominan.

- Contribuye al desarrollo y madurez de la investigación al incorporar nuevas ideas.
- Debe considerarse como el preludeo y catalizador de una publicación posterior, como un artículo.
- Ofrece nuevas posibilidades interactivas mediante el uso de tecnologías de la información, tanto antes, durante como después del congreso (42).

La difusión y creación de un póster demanda una síntesis concisa del contenido con un diseño visual atractivo y un mensaje claro. Los pósteres pueden servir como anticipo a un artículo o, en algunos casos, un manuscrito no aceptado puede transformarse en una excelente presentación en formato póster. Este artículo examina los elementos clave en la planificación y desarrollo de una presentación profesional en formato póster (45).

Según la Cooperación, Investigación y desarrollo de la Enfermería, presentar un poster científico en un Congreso de Enfermería ofrece beneficios significativos más allá de la mera divulgación de investigaciones, porque contribuye en:

Formación Continua: Los congresos son una plataforma crucial para mantenerse al día con los avances en enfermería. Participar y presentar en conferencias permite a los profesionales aprender de otros, adquirir nuevas habilidades y explorar las últimas investigaciones y prácticas clínicas. La formación continua es esencial para la competitividad y brindar atención de calidad.

Difusión de Conocimientos: Los congresos reúnen a expertos en enfermería, ofreciendo una oportunidad única para compartir información, investigaciones y avances, contribuyendo al crecimiento del conocimiento y mejora de la práctica clínica.

Retroalimentación Valiosa: Presentar el trabajo posibilita recibir comentarios y sugerencias, enriqueciendo la investigación y el enfoque del profesional.

Oportunidades de Colaboración: Los congresos facilitan la creación de redes y colaboraciones, brindando la posibilidad de investigaciones conjuntas y proyectos futuros.

Desarrollo Profesional: La presentación en congresos mejora las habilidades de comunicación, exponiendo a nuevos conceptos y manteniendo actualizado al profesional con las últimas tendencias y avances en enfermería.

Reconocimiento y Validación: Presentar en un congreso valida el trabajo ante la comunidad académica y profesional, siendo una oportunidad para que otros reconozcan las contribuciones a la ciencia y logros del profesional (43).

B.2 Congresos

Los congresos académicos y científicos son esenciales para el avance del conocimiento en diversas disciplinas. Reúnen a expertos y profesionales, facilitando el intercambio de ideas y la presentación de investigaciones. Participar en estos eventos permite mantenerse actualizado, establecer contactos con otros profesionales, y presentar investigaciones propias, lo que puede abrir puertas a oportunidades académicas y profesionales valiosas. El intercambio de ideas y la retroalimentación generados en un congreso pueden abrir puertas a valiosas oportunidades profesionales y académicas. Estos eventos también representan una plataforma ideal para presentar tus propias investigaciones (46).

Los congresos representan eventos que estimulan a los profesionales de una determinada área a congregarse, intercambiar experiencias, mantenerse actualizados, comprender la dirección de la ciencia en su especialidad y, además, aprovechar la ocasión para disfrutar de los lugares donde se llevan a cabo dichos eventos (47).

Asistir a un congreso desde el enfoque profesional enfermero tiene razones fundamentales y estas pueden clasificarse en tres categorías:

La profesión de enfermería exige adquirir nuevos conocimientos para aplicar en nuestro trabajo. Mantenernos en un constante proceso de reciclaje personal y compartir estas experiencias para mejorar nuestras prácticas profesionales, tanto en el ámbito hospitalario y/o comunitario.

En el aspecto económico, puede ser visto la asistencia a congresos como un gasto en su economía doméstica, en realidad, el costo de la inscripción y asistencia se ve rápidamente compensado por la adquisición de conocimientos y la mejora de la carrera profesional, así como por el intercambio de ideas y experiencias en contextos diversos.

En el aspecto lúdico, asistir a congresos contribuye a conocer la geografía nacional e internacional, es decir la participación de profesionales de otros ámbitos y ello nos brinda la oportunidad de conocer in situ la cultura, las costumbres, la arquitectura, permitiéndonos desconectar positivamente de nuestra rutina laboral habitual (47).

Es importante mencionar los beneficios que otorga asistir a un congreso:

Los congresos proporcionan un entorno propicio para el intercambio de ideas, el aprendizaje y el establecimiento de conexiones laborales. Asistir a estos eventos no solo permite mantenerse actualizado en la especialización, sino que también ofrece beneficios clave para el crecimiento personal y profesional. Estos incluyen la oportunidad de aprender y actualizarse, establecer redes y colaboraciones, ganar visibilidad al presentar trabajos, encontrar inspiración y motivación, así como explorar nuevas tendencias en el campo. La participación en congresos se presenta como una inversión valiosa para el desarrollo a largo plazo en la carrera (48).

C. Publicaciones, libros

La investigación científica, que implica procesos sistemáticos y empíricos para estudiar un fenómeno, puede tomar la forma de investigación básica, generando conocimiento y teorías, o aplicada, resolviendo problemas prácticos. La difusión de la investigación, a través

de diversos medios como artículos, ponencias y conferencias, es fundamental (49).

Desde una perspectiva individual, se han identificado algunos factores de relevancia, como: con la publicación existe la posibilidad de contribuir al avance del conocimiento científico y al progreso de la sociedad. Se gana prestigio y credibilidad tanto en la comunidad científica como en la sociedad. Existe la oportunidad de acceder a subvenciones para los investigadores. El conocimiento es difundido de manera rápida y mediante el proceso de arbitraje se da calidad a la publicación (50).

La culminación de la investigación se alcanza al ser publicada en revistas científicas, lo que la hace accesible a la comunidad académica, propiciando la discusión de sus resultados y su incorporación al conocimiento científico global. Algunos expertos sugieren que la investigación va más allá al destacar que finaliza cuando el lector comprende claramente el artículo, subrayando la importancia de la comprensión en la difusión efectiva de la investigación (49).

La importancia de la publicación científica radica en varios aspectos fundamentales. En primer lugar, contribuye a la construcción colectiva del conocimiento al ofrecer aportes significativos a la investigación, fortalece la confianza de los investigadores y promueve el aprendizaje continuo. Estimula la autocrítica y eleva la autoestima del autor al lograr la aprobación de sus trabajos. Desarrolla habilidades clave, como la capacidad de búsqueda, síntesis y análisis crítico, que pueden aplicarse en la práctica profesional. Fomenta la educación continua, los que contribuyen al avance del conocimiento y el desarrollo profesional (49).

La publicación de un libro en una editorial implica un proceso que abarca cuatro etapas principales: selección, producción, impresión y posproducción. Estas etapas involucran tanto a los autores como al equipo de edición, y son fundamentales para garantizar la calidad y la difusión del libro (51).

Escribir y publicar un libro te permite destacarte como un experto en tu campo ante otras personas. Se convierte en una referencia en tu área de conocimiento, lo que te otorga reconocimiento y, en consecuencia, una alta credibilidad en tu ámbito profesional (52).

Un número considerable de enfermeros y enfermeras no limitan su labor exclusivamente a la atención de pacientes; muchos se adentran en el ámbito de la escritura. La pandemia ha dejado una marca indeleble en la mayoría de los profesionales de la salud, ha inspirado a un número considerable de profesionales a compartir sus experiencias a través de la escritura. Diversos puntos de vista convergen en un mensaje común: la inolvidable vivencia de esta crisis sanitaria (53).

D. Publicaciones de resúmenes o abstract en congresos o eventos científicos

Las reuniones científicas buscan principalmente fomentar el intercambio de experiencias entre los asistentes. Para lograr esto, es común utilizar un formato conocido como "resumen". Este resumen puede referirse a una investigación original, la presentación de un caso clínico o una experiencia profesional. Es esencial que este fragmento de redacción científica sea independiente, aunque esté relacionado con un trabajo más extenso, se elabora un resumen con el fin de facilitar la comprensión de la información que se desea comunicar (54).

El resumen debe proporcionar información suficiente sobre el contenido de la comunicación, seguir las normas establecidas y presentar una estructura ordenada y coherente. La estructura dependerá del tipo de trabajo, ya sea un proyecto de investigación, revisión bibliográfica sistemática, plan de cuidados o programa de educación para la salud (55).

E. Investigaciones en el área clínica

La investigación clínica en enfermería se enfoca en investigaciones diseñadas para comprender mejor aspecto específico relacionado directamente con la práctica clínica de enfermería. Su objetivo es resolver

incertidumbres y preguntas específicas surgidas en el contexto de la práctica clínica de enfermería (56).

La investigación desempeña un papel fundamental en el avance de la enfermería como disciplina, especialmente al destacar su contribución a la salud de las personas. Reconociendo el cuidado como el objeto central de estudio en diversos entornos, se subraya la importancia de la relación entre la teoría y la práctica en la generación de conocimiento. Esto permite a los profesionales de enfermería demostrar su compromiso con la salud y el bienestar de la sociedad (57).

La atención de enfermería en todas las etapas de la vida requiere comprensión y estudio en varias dimensiones, como filosofía, disciplina, investigación, interpretación y políticas. Esto implica avanzar hacia un cuidado más humanizado y seguro que considere la diversidad cultural, promueva la atención primaria de salud, abarque todas las etapas de la vida y cuente con liderazgo y apoyo político sólidos (58).

La investigación en enfermería debe ir más allá de la teoría, integrándose en la práctica mediante la aplicación de resultados y la orientación de servicios de salud de acuerdo con las conclusiones obtenidas. En la actualidad, se observa un progreso en la investigación y una mayor autonomía en la prestación de cuidados, lo que contribuye como fuente de conocimiento para las generaciones venideras. Este avance beneficia tanto al colectivo de enfermería como a los usuarios y la sociedad en general (40).

La integración de la investigación en la práctica clínica es esencial para el crecimiento profesional y, por ende, para la autonomía en la práctica enfermera. Es de gran relevancia que las enfermeras puedan mostrar y detallar cómo contribuyen profesionalmente a la salud de individuos, grupos, comunidades y la población en general. Esto se logra mediante la realización de investigaciones centradas principalmente en el ámbito del cuidado de enfermería, lo que contribuye al establecimiento de un cuerpo de conocimientos distintivos (57).

Los estudios que pueden realizarse en el área clínica están las investigaciones cuantitativas, como: Estudios descriptivos/ prevalencia, de causalidad o riesgo, de terapia o de intervención, pronóstico, de costo-efectividad. También están los estudios cualitativos fenomenológicos (39).

F. Investigaciones de autoría personal y multidisciplinaria

El autor de una investigación es aquella persona encargada de gestionar la comunicación con la revista durante la presentación de manuscritos, el proceso de revisión por pares y todas las etapas de publicación. Su responsabilidad principal suele ser garantizar el cumplimiento de todos los requisitos administrativos de la revista, que incluyen aspectos como los detalles sobre la autoría, la aprobación del comité de ética, la documentación del registro de ensayos clínicos y la recopilación de información sobre conflictos de intereses (59).

La investigación multidisciplinaria, que implica la colaboración de varias disciplinas, no se limita a trabajos independientes de cada una de ellas. Por el contrario, requiere un enfoque que abarque desde la preparación de instrumentos hasta el procesamiento de los datos recopilados. Además de discutir la metodología de esta investigación, también es crucial considerar la interpretación interdisciplinaria (60).

En el campo de la salud, la investigación entre diversas disciplinas, conocida como multidisciplinaria y transdisciplinaria, desempeña un papel crucial en la investigación en Salud Pública. En este contexto, las enfermeras juegan un papel fundamental, ya que pueden formar parte de equipos de investigación e incluso liderarlos en situaciones que involucren problemas complejos de investigación en las fronteras del conocimiento (61).

Es esencial que las enfermeras se involucren en la planificación, desarrollo y participación en investigaciones dentro del campo de la enfermería. Su participación en equipos de investigación multidisciplinarios, que a menudo se centran en enfoques biomédicos, es necesaria tanto para contribuir a la mejora de la salud de los pacientes

como para asegurar que las enfermeras desempeñen un papel relevante en estos equipos (56).

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Un estudio en Argentina realizado en el año 2022, con el objetivo de explorar los resultados de la investigación en enfermería de 1996 a 2021 en el SCImago Journal & Country. Base de datos del Ranking (SJR) y comparado con otros países de la región. Sus hallazgos revelan que la investigación en enfermería es escasa, con un desempeño inferior al de otros países de la región. La producción científica de Argentina se encuentra en el quinto lugar en Latinoamérica, con Brasil a la cabeza. Las principales categorías abordadas son Nutrición y Dietética, Miscelánea y Enfermería Avanzada. La colaboración internacional ha ido en aumento, alcanzando el 60.66% en 2021. La formación en investigación en la carrera de enfermería es limitada, con solo el 10.31% de la carga horaria dedicada a este tema (62).

En Cuba en el año 2022, se realizó un estudio para describir la producción científica de los directivos de la carrera de enfermería de universidades peruanas; mediante la revisión bibliográfica, donde se analizó la producción científica en estos profesionales. Los resultados indican: De los 42 directivos, solo 17 tenían al menos una publicación científica, con un promedio de 2.32 artículos publicados en revistas. La mayoría de los artículos eran de tipo original. Solo 4 de los directivos publicaron en revistas indexadas en Scopus, y uno de ellos también en Web of Science. En resumen, la producción científica de estos directivos era baja (63).

Otro estudio realizado en España en el año 2022, bajo el objetivo de describir y analizar la situación actual de la investigación enfermera de las áreas de salud Valladolid Este y Oeste, así como plasmar el trabajo realizado desde las Unidades de Apoyo a la Investigación. Los resultados encontrados revelan que en los últimos años se ha producido un considerable aumento en el número de comunicaciones y ponencias realizadas por los profesionales de Enfermería. Por otra parte, el número de artículos publicados se mantiene estable, aunque es de

esperar que también se incremente a medida que aumente el número de doctores en Enfermería (64).

En España, año 2021, se realizó una investigación bajo el objetivo de conocer la actitud y la motivación hacia la investigación entre los profesionales de enfermería que trabajan en un Servicio de Urgencias hospitalario. Se llevó a cabo un estudio descriptivo transversal y se encuestó a 60 profesionales de enfermería. Resultados: Los resultados indicaron que los participantes consideran que la investigación beneficia el desarrollo profesional y mejora la calidad asistencial, aunque reconocen que requiere mucho tiempo y esfuerzo. La mayoría expresó que no tiene tiempo durante su jornada laboral para la investigación y que carece de los conocimientos necesarios. Conclusión: los profesionales de enfermería valoran la investigación, pero enfrentan desafíos como la falta de tiempo y conocimientos para llevar a cabo proyectos de investigación (65).

En Barcelona en el año 2020, la investigación realizada tuvo como propósito principal evaluar la actitud y el nivel de motivación hacia la investigación en enfermeras de formación postgraduada. Para alcanzar este objetivo, se llevó a cabo un estudio con enfoque descriptivo y observacional en una muestra de 86 enfermeras que estaban matriculadas en un programa de Máster en la Universidad de Barcelona. Los resultados señalaron que la mayoría de las enfermeras considera que la investigación requiere un considerable tiempo, el cual a menudo se ve limitado por sus responsabilidades laborales, y expresaron que su nivel de preparación y conocimientos en investigación no es suficiente. Conclusión: Es importancia identificar los obstáculos que afectan la motivación hacia la investigación (66).

En México en el año 2020, se publicó resultados de la investigación realizada bajo el objetivo de describir las características de la publicación de enfermería en México durante el período 2010-2016. Fue un estudio cuantitativo y descriptivo, para lo cual se identificaron 61 artículos publicados en su mayoría en revistas mexicanas. La temática más común abordaba el cuidado y la atención de enfermería, y la mayoría de los estudios eran de naturaleza cuantitativa, con un pequeño porcentaje que empleaba teorías de enfermería. Concluyeron que existe la necesidad de mejorar las metodologías de investigación para obtener una mayor

evidencia científica y establecer líneas de investigación prioritarias basadas en teorías disciplinares (67).

En Ecuador año 2020, se llevó a cabo una investigación bajo el objetivo de describir la producción científica del personal de Enfermería. Fue un estudio descriptivo observacional, la población de estudio estuvo conformado en el total de enfermeras que laboran en el distrito del Distrito de Salud 06D05 Guano-Penipe. Los resultados indican que la mayoría obtuvo sus títulos mediante proyectos de investigación, pero ninguno hizo estudios de posgrado. La publicación es limitada, quizás por falta de capacitación en redacción científica y difusión de revistas. Como conclusión propusieron un plan para fomentar la producción científica (68).

En España la investigación realizada en el año 2019, tuvo como objetivo analizar la producción científica en enfermería. Se revisaron todas las publicaciones en el campo de enfermería en la colección principal de Web of Science desde 2000 hasta el primer semestre de 2016. De 950 documentos, 738 eran artículos originales, De las 20 revistas más frecuentes, solo una era española, mientras que las demás eran de países europeos y americanos. Concluyeron que la producción científica en enfermería en España es escasa en comparación con otras disciplinas de la salud (69).

En México en el año 2019 se realizó una investigación con el objetivo de identificar los factores asociados con la realización de proyectos de investigación científica por parte del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel. Se llevó a cabo un estudio descriptivo transversal con una muestra aleatoria de 177 enfermeras, utilizando un cuestionario estructurado con 25 preguntas. Los resultados mostraron que la mayoría del personal tenía formación técnica o de licenciatura, y solo un pequeño porcentaje había participado en proyectos de investigación. Conclusión, Se encontró una relación significativa entre la realización de investigaciones, el tiempo dedicado a ellas y la publicación de artículos (70).

En Cuba otra investigación realizada en el año 2018, bajo el objetivo de determinar los factores que condicionan la insuficiente productividad científica en los profesionales de enfermería, en una muestra de 34 profesionales, involucradas

en investigación. El estudio fue descriptivo transversal. Obtuvieron que los principales motivos para investigar y publicar fueron mantener su grado científico y tener una evaluación satisfactoria en su trabajo anual. Las limitaciones individuales incluyeron la falta de tiempo, el desinterés y la presión asistencial. Además, la mayoría de ellos carecía de conocimientos sobre cómo enviar trabajos para su publicación y tenía dificultades en el uso del método científico y el análisis de datos. En resumen, se encontraron factores que dependían de los propios enfermeros que contribuían a la baja productividad científica en la institución(71).

En España se realizó la investigación en el año 2017, bajo el objetivo de conocer los factores relacionados con la actitud y motivación hacia la investigación en un grupo de profesionales de enfermería”. Este estudio se llevó a cabo mediante el método descriptivo transversal utilizando un cuestionario validado tipo Likert, aplicado a 100 profesionales de cada área. Los resultados revelaron que la mayoría no tenía responsabilidades familiares, experiencia previa en investigación ni formación de posgrado. Se encontraron diferencias significativas en función del género, lugar de trabajo, formación y experiencia en investigación y la carga de trabajo y la experiencia laboral influyeron negativamente en la motivación para llevar a cabo investigaciones. Concluyeron que, ante las deficiencias encontradas, las instituciones de salud promuevan la participación, la formación y la motivación de sus profesionales de enfermería en investigación (72).

En Colombia año 2017, se realizó un estudio bajo el objetivo de describir la producción científica de los docentes de la Facultad de Enfermería. Fue un estudio bibliométrico donde se analizaron 42 artículos publicados en revistas científicas. Los resultados mostraron que las temáticas más comunes eran pediatría y adicciones, la mayoría de las publicaciones se concentraban entre 2011 y 2015, con un promedio de tres publicaciones por año. El enfoque cuantitativo y los estudios descriptivos prevalecían, y no se utilizaron teorías de Enfermería en los estudios. Además, se observó una baja diversificación de revistas para la publicación. En resumen, se identificó una producción científica limitada que podría beneficiarse de una mayor diversificación temática y un enfoque cualitativo más sólido (73).

El estudio realizado en Barcelona en el año 2020, tuvo como objetivo descubrir formas efectivas de motivar a las enfermeras a involucrarse en la investigación. Dentro de la metodología, utilizó el enfoque de Investigación-Acción Participativa. Los participantes fueron enfermeras con experiencia interesadas en investigar. Se recopilaban datos mediante observación, grupos de discusión y notas de campo. El análisis de datos implicó categorizar la información. Conclusión: El estudio ayudará a priorizar intervenciones para fomentar la investigación en el hospital, considerando las necesidades de las enfermeras y los recursos disponibles (74).

En Zaragoza, el artículo publicado en el año 2023, tuvo como objetivo “recopilar información sobre cómo afecta la satisfacción y motivación laboral al personal de enfermería” concluyeron que, la satisfacción y la motivación laboral de las enfermeras son fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de salud. Deben estar dotados de personal, un entorno de trabajo seguro y saludable, y oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para su bienestar en el trabajo. Para motivar a las enfermeras, se deben considerar tres enfoques: políticas de salud gubernamentales, herramientas proporcionadas por los líderes de enfermería y el impacto personal (3).

En Chile la investigación realizada para conocer los factores facilitadores y obstaculizadores para la investigación de enfermería”, Conocer los factores facilitadores y las barreras que impiden el desarrollo de la investigación científica en el profesional de enfermería. Fue un estudio descriptivo de corte transversal. Los resultados muestran que, la mayoría de los encuestados (87,1%) tienen una actitud positiva hacia la investigación, enfatizando la importancia de la motivación. Sin embargo, solo un porcentaje reducido siente que tiene los conocimientos necesarios para investigar (45,7%), y la mayoría carece de formación de posgrado en este ámbito (80%). En conclusión, los factores que impulsan y obstaculizan la investigación en enfermería son similares a los encontrados en otros estudios (75).

En Barcelona la investigación realizada en el año 2021, fue proyectada para evaluar la producción, motivación y participación en investigación de enfermeras en centros de atención médica. Fue una investigación descriptiva transversal, se

aplicaron encuestas a 276 enfermeras. Resultados: la mayoría eran mujeres con experiencia laboral promedio de 18,7 años. Se encontró que la mayoría consideraba que la investigación era necesaria para el desarrollo de su profesión, requiere inversión significativa de tiempo y esfuerzo. Las barreras identificadas podrían ser convertidas en incentivos positivos para la motivación profesional y el crecimiento de la investigación en enfermería mediante estrategias que aborden estas necesidades (76).

En Chile otra investigación realizada con el propósito de “examinar la competencia en investigación en enfermería aplicando los cinco elementos de una competencia desde la mirada de recursos humanos en el contexto laboral de enfermería”. Después del análisis realizado se concluye que para el desarrollo de la competencia en investigación en enfermería profesional el querer hacer y el poder hacer resultan determinantes para llevar a cabo los estudios de los fenómenos de la práctica, sumados al saber, saber hacer y saber estar. Siendo responsabilidad de la institución de salud proveer los medios y la infraestructura necesarios para concretar el poder hacer dentro de la competencia en investigación (77).

1.2.2 Nacionales

En Lima, en el año 2019, se realizó una investigación con el objetivo de evaluar cómo los estudiantes de enfermería en su noveno y décimo ciclo en la Universidad Privada San Juan Bautista (UPSJB) perciben y se sienten acerca de la elaboración de tesis. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y no probabilístico, con la participación de 51 estudiantes que cumplieran con ciertos criterios. Se utilizaron escalas tipo Likert para la recopilación de datos. Los resultados revelaron que el 84% de los estudiantes tenían una percepción positiva sobre la elaboración de tesis, especialmente en lo que respecta a la enseñanza de la metodología de investigación (88%) y la elaboración del proyecto de tesis (67%). En cuanto a la actitud, el 62% mostró una actitud indiferente. Concluyó que los estudiantes de enfermería tenían una percepción generalmente positiva y una actitud mayoritariamente indiferente hacia la elaboración de tesis (78).

En Arequipa, la investigación realizada en el año 2021, tuvo como objetivo investigar la relación entre la resiliencia y la motivación laboral en el contexto de

la COVID-19, mediante un estudio descriptivo de corte transversal con 63 enfermeras de diferentes establecimientos de salud. Se utilizaron encuestas, entrevistas estructuradas y cuestionarios para recopilar datos sobre resiliencia y motivación laboral. Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes manifestaron que la motivación es laboral se ubicaba en un nivel medio. Se concluyó que existe una relación entre el nivel de resiliencia y la motivación laboral de las enfermeras (79).

1.2.3 Locales

En Puno, el estudio realizado en el año 2017, con el objetivo de establecer la relación entre los factores y la producción científica; para lo cual se utilizó el enfoque descriptivo y correlacional con una muestra de 116 enfermeras seleccionadas según ciertos criterios. Se recopiló información mediante encuestas y cuestionarios validados, y se evaluó la confiabilidad de los datos. Los resultados respecto a la producción científica, que es nula en el 65,62% y baja en el 31,90% de los profesionales, y solo el 2,5% tuvo una producción científica alta, gran parte debido a la falta de estudios de posgrado, actividad docente, capacitación en investigación, tiempo y experiencia en la enseñanza de cursos de investigación entre las enfermeras del hospital (80).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

A nivel mundial, la investigación en enfermería desempeña un papel fundamental en el avance de la profesión, ya que permite explorar nuevos campos y buscar evidencia científica para abordar cuestiones de salud. Es esencial que el trabajo científico se difunda ampliamente para obtener reconocimiento y respaldo a nivel global. En el año 2019, según la base de datos Scopus, se publicaron más de 70 trabajos, de los cuales 40 fueron artículos originales (81).

En América Latina, debido al continuo avance de los conocimientos, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la globalización y las exigencias institucionales los profesionales de enfermería están comprometidos a asumir nuevos liderazgos y competencias investigativas basadas en evidencias sólidas (82).

Desde esa perspectiva, la enfermería es considerada como la ciencia global del cuidado de la salud humana. Aunque el arte de cuidar ha existido desde hace mucho tiempo, como profesión y ciencia (83). La enfermería ha evolucionado de una ocupación centrada en tareas a una disciplina basada en el conocimiento y la evidencia científica (62); debido a esto, la investigación es esencial para el avance en enfermería, y para que los profesionales adquieran habilidades para llevar a cabo investigaciones que le permitan ajustar sus intervenciones en base a la evidencia (84).

La investigación científica en enfermería aporta al conocimiento que sustenta el quehacer profesional y la autonomía de la profesión, mejora la calidad de atención en la gestión del cuidado del paciente. La literatura ha mostrado escasa producción científica de enfermería en los profesionales que trabajan en el área intrahospitalaria (85).

En Perú, publicaciones científicas en Scopus y Web of Science en el área de la enfermería en el año 2022, la cantidad total de artículos publicados en enfermería en Perú es limitada en comparación con otras disciplinas, y la colaboración internacional entre investigadores es relativamente baja (86).

Según las funciones del enfermero, el Colegio de Enfermeros del Perú, basada en el artículo 7º, la enfermera debe gestionar, publicar y difundir investigaciones

científicas(87); sin embargo, los enfermeros que trabajan en los servicios hospitalarios encuentran dificultades para realizar la investigación. Esto se debe a la falta de conciencia sobre la importancia y la necesidad de realizar investigaciones, la falta de capacitación en metodología de investigación y la falta de recursos necesarios. Además, la insuficiente financiación y la inadecuada difusión de los resultados de investigación también son obstáculos significativos en este proceso (12).

Un estudio realizado en España ha publicado que producción científica enfermera es escasa en comparación con otras disciplinas de las Ciencias de la Salud (69). En Cuba encontró que la baja productividad científica en la institución, depende de los factores propios de los enfermeros (71).

En Perú, un estudio realizado en el año 2022, sobre la producción científica de enfermería en la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, entre los años 2006 y 2020, se encontró que existe un gran número de tesis que aún no se han convertidos a formato de artículo científico y que están perdiendo la oportunidad de ganar visibilidad con la producción científica y son pocas investigaciones publicadas en bases indexadas (88). El estudio realizado en Puno, ha mostrado que la producción científica es nula en más de la mitad de los profesionales de enfermería (65,62%), debido a la falta de estudios de posgrado, actividad docente, capacitación en investigación, tiempo y experiencia en la enseñanza de cursos de investigación entre las enfermeras del hospital (80).

En la actualidad se observa a los profesionales de enfermería poco motivadas a realizar trabajos de investigación, con frecuencia manifiestan que tienen dificultades y limitaciones para investigar, algunas veces por los propios problemas de las profesionales y otras porque la institución no agenda estímulos para motivar a las enfermeras a involucrarse en el campo de la investigación. La baja producción científica evidencia hace 5 años, motiva realiza esta investigación, porque no se conoce en la actualidad si este resultado ha sido superado o no, además, conocer si la institución de salud tiene parámetros de motivación que contribuya en el desarrollo de investigaciones y si ofrece las condiciones, recursos y tiempo necesario para la realización de investigaciones que garanticen y aseguren la continuidad de los cuidados, la enfermera(o) teniendo como referencia los resultados de las investigaciones.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y producción científica del hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023?

2.3 Justificación

Últimas investigaciones han demostrado que existe baja producción científica, en Puno un estudio realizado en el año 2017, ha encontrado que el 65.52% de los enfermeros tienen un nivel de producción nulo; esta situación refleja que los profesionales no están tomando interés en realizar investigaciones.

En tal sentido, la realización de este estudio es importante, porque se tendrá información sobre la motivación laboral que brinda la institución para impulsar la producción científica en enfermería, no solo para generar conocimiento, sino mejorar la efectividad, eficiencia (intervenciones costo-efectivas) y seguridad en la gestión y ejecución del cuidado al paciente.

Los resultados serán fuente de información para las autoridades, tomando conocimiento de la situación podrán considerar en el Plan Institucional, la capacitación de los profesionales para impulsar la investigación en el ámbito hospitalario, estipular normas de reconocimiento por la producción científica, brindar las facilidades para investigar, la misma que repercutirá en la atención al paciente basado en la evidencia científica.

Es relevante, porque contribuirá al conocimiento, pues la información que se obtenga servirá para impulsar la investigación científica que promueve el desarrollo profesional de enfermería dentro de la comunidad científica.

Será de beneficio para los profesionales de enfermería y los sujetos del cuidado, basado en los resultados, servirán para estimular el pensamiento crítico de los enfermeros a mantener iniciativa y creatividad hacia la producción científica en el ámbito laboral y a través de ello contribuir en la gestión del cuidado.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.
- Determinar la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.
- Existe relación significativa entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El presente estudio se realizó en la ciudad de Puno, en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón que se encuentra ubicado en la avenida el Sol 1021. Es un hospital de nivel II-2, cuenta con las UPSS Consulta Externa, Emergencia, Hospitalización, Centro Obstétrico, Centro Quirúrgico, Unidad de Cuidados Intensivos, Medicina de Rehabilitación, Diagnóstico por imágenes, Patología Clínica, Anatomía Patológica, Farmacia, Centro de Hemoterapia y Banco de Sangre, Nutrición y Dietética y Central de Esterilización.

Cuenta con especialista para cada UPSS de acuerdo al nivel, asimismo profesionales de salud con formación de post grado y otros profesionales (químico farmacéutico, odontología, enfermeras, psicólogos y otros).

3.2 Población

Estará conformada por 141 enfermeras que laboran en el hospital Manuel Núñez Butrón Puno, programados en las UPSS Consulta Externa, Emergencia, Hospitalización, Centro Obstétrico, Centro Quirúrgico, Unidad de Cuidados Intensivos, Medicina de Rehabilitación, y Central de Esterilización.

3.3 Muestra

Es de tipo censal, estuvo constituida por el total de enfermeros que laboran en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, y que cumplan los criterios de inclusión.

Unidad de análisis está conformada por el enfermero que labora en los diferentes UPS del HR “MNB” Puno.

3.3.1 Criterios de selección de la muestra

A. Criterios de Inclusión:

- Enfermeros de condición laboral nombradas y contratadas
- En todas las edades
- Ambos sexos

- Con consentimiento informado

B. Criterios de exclusión:

- Con vacaciones, licencia por enfermedad o licencia por maternidad.

3.4 Método de investigación

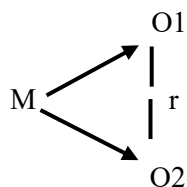
A. Tipo de investigación

El estudio es tipo correlacional dirigido a obtener información sobre las variables: motivación laboral y producción científica en enfermeros.

B. Diseño de investigación

El diseño no experimental y transversal, no experimental porque no se manipuló las variables y transversal para establecer la relación entre las variables precisando las relaciones de causalidad entre la motivación laboral y producción científica en enfermeros.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

- M: Muestra de enfermeros.
- O1: Motivación laboral.
- O2: Producción científica

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023 se aplicarán los siguientes métodos:

A. Variables

- VI: Motivación Intrínseca
- VD: Producción científica

B. Métodos

B.1 Técnica

Encuesta: Técnica que permitió obtener datos sobre la motivación intrínseca en los enfermeros.

B.2 Instrumentos

Cuestionario: Compuesta por proposiciones sobre acciones de motivación intrínseca. Consta de 9 interrogantes con respuestas de diferentes categorías.

Está compuesta por los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9

C. Escala de autoevaluación

C.1 Valoración de las categorías

TDA = 5 puntos DA = 4 puntos I = 3 puntos

ED = 2 puntos TED = 1 puntos

Tabla 1

Motivación laboral intrínseca por indicadores

Indicadores	Buena	Regular	Mala
Intrínsecas			
Búsqueda de reconocimiento (1,2)	8 - 10	5 - 7	2 - 4
Desarrollo personal (3,4)	8 - 10	5 - 7	2 - 4
Autonomía de decisión (5,6)	8 - 10	5 - 7	2 - 4
Crecimiento profesional, responsabilidad y logro (7,8,9)	12 - 15	8 - 11	3 - 7

Tabla 2

Motivación laboral dimensión intrínseca

Motivación laboral	Buena	Regular	Mala
Dimensión intrínseca	34 – 45 puntos	22 – 33 puntos	9 – 21 puntos

Guía de encuesta: Para obtener datos sobre producción científica.

Tabla 3

Baremo de producción científica

Preguntas	Valor
Pregunta 1	0 a 1 punto
Pregunta 2	0 a 3 puntos
Pregunta 3	0 a 1 punto
Pregunta 4	0 a 1 punto
Pregunta 5	0 a 1 punto
Pregunta 6	0 a 3 puntos
Pregunta 7	0 a 2 puntos

Rangos de la segunda y sexta pregunta:

Ninguno = 0 puntos

1 = 1 punto

2 a 4 = 2 puntos

De 5 a más = 3 puntos

Tabla 4

Escala de valoración de la producción científica

Producción científica	Puntaje
Alta	7 – 12 puntos
Media	1 – 6 puntos
Nulo	0 puntos

Fuente: Rojas L. Competencias en investigación y producción científica en médicos de hospitales e institutos de salud de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis Maestría. UNMSM Lima 2019. Benito D. Factores relacionados con la producción científica en el profesional de enfermería, del hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2017. Universidad Nacional del Altiplano Puno Tesis pregrado. 2017.

3.5.2 Objetivo específico 2

Con la finalidad de determinar la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, se aplicarán los siguientes métodos:

A. Variables

- VI: Motivación Extrínseca
- VD: Producción científica

B. Métodos

B.1 Técnica

- **Encuesta:** Técnica que permitió obtener datos sobre la motivación extrínseca en los enfermeros.

B.2 Instrumentos

- **Cuestionario:** Compuesta por proposiciones sobre acciones de motivación extrínseca. Consta de 7 interrogantes con respuestas de diferentes categorías
- Está compuesta por 8 ítems: 10,11,12,13,14,15,16,17.

C. Escala de autoevaluación:

C.1 Valoración de las categorías

TDA = 5 puntos DA = 4 puntos I = 3 puntos

ED = 2 puntos TED = 1 puntos

Tabla 5

Motivación laboral extrínseca por indicadores

Indicadores	Buena	Regular	Mala
Extrínsecas			
Condiciones físicas del ambiente de trabajo (10,11)	8 - 10	5 - 7	2 - 4
Relaciones laborales (12,13)	8 - 10	5 - 7	2 - 4
Salario, beneficios sociales y ascenso (14,15)	8 - 10	5 - 7	2 - 4
Seguridad laboral y políticas de organización (16,17)	8 - 10	5 - 7	2 - 4

Tabla 6

Motivación laboral dimensión extrínseca

Motivación laboral	Buena	Regular	Mala
Motivación extrínseca	30 – 40 puntos	19 – 29 puntos	8 – 18 puntos

3.5.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos:

A. Cuestionario de Motivación Laboral:

Este instrumento fue aplicado en el estudio “Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional” publicada en el año 2015, en la Revista de Enfermería Herediana, cuyo instrumento fue validado a través de juicios de expertos, y para la confiabilidad realizaron una prueba piloto en 30 enfermeros asistenciales. El resultado para el coeficiente Alfa de Cronbach tuvo un puntaje de 0.737, el cual se ubicó dentro de una categoría aceptable.

B. Cuestionario sobre producción científica:

Este instrumento fue adaptado a partir de dos investigaciones. Del estudio realizado sobre “Competencias en investigación y producción científica en médicos de hospitales e institutos de salud de Lima 2019” y de la investigación “Factores relacionados con la producción científica en el profesional de enfermería, del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2017”, los mismos que fueron validados por juicio de expertos con una confiabilidad de $\alpha=0.802$ por Alfa de Cronbach.

C. Aplicación de prueba estadística inferencial.

Para la contrastación de la hipótesis se aplicará la prueba estadística Chi Cuadrado.

C.1 Hipótesis:

- **Ho:** Existe relación significativa entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.
- **Ha:** Existe relación significativa entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

C.2 Estadístico de prueba

Chi Cuadrado

Fórmula:

$$\chi_c^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \quad \text{donde } e_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$$

χ_c^2 = Chi cuadrado calculado

Nivel de significancia: El nivel de significancia o error que se elige para prueba de hipótesis es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$. Regla

Regla de decisión



Conclusión: Desde que $\chi^2_c =$ es mayor que χ^2_o ; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, a un nivel de significancia o error del 5% ó 95% de nivel de confianza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Determinación de la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023

Tabla 7

Relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

Motivación laboral	Producción científica						Total		Chi2	p
	Nula		Media		Alta		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Regular	77	59.2	36	27.7	0	0.0	113	86.9	52.465	0.000
Buena	1	0.8	10	7.7	6	4.6	17	13.1		
Total	78	60.0	46	35.4	6	4.6	130	100.0		

Nota: Cuestionario de motivación laboral para la investigación y guía de encuesta de producción científica.

De acuerdo a la presente tabla, se observa que, el 59,2% de los enfermeros con regular motivación laboral exhiben nula producción científica y el 27,7% producción científica media. Mientras los profesionales que muestran buena motivación laboral, el 7,7% presenta producción científica media y un 4,6% alta producción.

Conforme a los resultados de la prueba de Chi2 se obtuvo un valor p de 0,000 ($p < 0,05$). Lo cual significa que existe relación significativa entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

4.1.2 Determinación de la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023

Tabla 8

Relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

Motivación intrínseca	Producción científica						Total		Chi2	p
	Nula		Media		Alta		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Mala	3	2.3	0	0.0	0	0.0	3	2.3%		
Regular	59	45.4	24	18.5	0	0.0	83	63.8%	23.023	0.000
Buena	16	12.3	22	16.9	6	4.6	44	33.8%		
Total	78	60.0	46	35.4	6	4.6	130	100.0%		

Nota. Cuestionario de motivación laboral para la investigación y guía de encuesta de producción científica.

En la presente tabla se muestra, que, el 45,4% de los enfermeros con una motivación intrínseca regular presentan nula producción científica, y el 18,5% baja producción científica.

Con los resultados de la prueba de Chi2 se obtuvo un valor p de 0,000 ($p < 0,05$), con estos resultados se confirma que existe relación significativa entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, en efecto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Relación entre motivación intrínseca y producción científica según indicadores en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

Indicadores de la dimensión 1: Motivación intrínseca	de la	Variable 2: Producción científica						Total		Chi2	p
		Nula		Media		Alta		N°	%		
		N°	%	N°	%	N°	%				
	Mala	33	25.4	10	7.7	1	0.8	44	33.8		
Búsqueda de reconocimiento	Regular	42	32.3	27	20.8	0	0.0	69	53.1	36.843	0.000
	Buena	3	2.3	9	6.9	5	3.8	17	13.1		
	Total	78	60.0	46	35.4	6	4.6	130	100.0		
Desarrollo personal	Mala	7	5.4	0	0.0	0	0.0	7	5.4	9.657	0.047
	Regular	23	17.7	9	6.9	0	0.0	32	24.6		
	Buena	48	36.9	37	28.5	6	4.6	91	70.0		
Autonomía de decisión	Total	78	60.0	46	35.4	6	4.6	130	100.0	11.706	0.020
	Mala	10	7.7	0	0.0	0	0.0%	10	7.7		
	Regular	25	19.2	12	9.2	0	0.0	37	28.5		
Crecimiento profesional, responsabilidad y logro	Buena	43	33.1	34	26.2	6	4.6	83	63.8	10.808	0.029
	Total	78	60.0	46	35.4	6	4.6	130	100.0		
	Mala	7	5.4	1	0.8	0	0.0	8	6.2		
Regular	50	38.5	26	20.0	1	0.8	77	59.2			
Buena	21	16.2	19	14.6	5	3.8	45	34.6			
Total	78	60.0	46	35.4	6	4.6	130	100.0			

Nota. Cuestionario de motivación laboral para la investigación y guía de encuesta de producción científica.

De acuerdo a la búsqueda de reconocimiento, en la siguiente tabla se muestra que, el 32,3% de los enfermeros con un nivel regular de búsqueda de reconocimiento exhiben nula producción científica y el 20,8% producción científica media. Mientras, el 25,4% de los enfermeros con mala búsqueda de

reconocimientos presentan nula producción científica; a diferencia el 6,9% con una buena búsqueda de reconocimiento presentan producción científica media. Con la prueba de Chi² se obtuvo un valor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), lo cual significa que existe relación significativa entre el indicador búsqueda de reconocimiento y producción científica.

Respecto al desarrollo personal, el 36,9% de los enfermeros con buen desarrollo personal presentaron nula producción científica y un 26,2% producción científica media; mientras el 17,7% con desarrollo personal regular presentan producción científica nula del mismo modo el 5,4% de enfermeros con mal desarrollo personal. Con los resultados de la prueba de Chi² se obtuvo un valor p de 0,047. Lo cual significa que existe relación significativa entre el indicador desarrollo personal y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

Sobre la autonomía de decisión, se muestra que, el 33,1% de los enfermeros que ostentan buena autonomía de decisión, presentan nula producción científica, pero el 26,2% producción científica media; el 19,2% con desarrollo de autonomía de decisión regular exhiben nula producción, así mismo el 7,7% con autonomía de decisión mala. Con prueba de Chi² se obtuvo un valor p de 0,020 ($p < 0,05$); lo que determina que existe relación significativa entre el indicador autonomía de decisión y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

En el siguiente indicador se observa que, el 38,5% con regular crecimiento profesional responsabilidad y logro, presentan nula producción científica, en cambio el 20,0% producción científica media; mientras, el 16,2% con buen crecimiento profesional, responsabilidad y logro, así mismo el 5,4% que calificó mala, presentan nula producción científica. Con la prueba de Chi² se encontró un valor p de 0,029 ($p < 0,05$), lo que significa que existe relación significativa entre el indicador crecimiento profesional, responsabilidad y logro, con la producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

4.1.3 Determinación de la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023

Tabla 10

Relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

Dimensión	Variable 2: Producción científica						Total		Chi2	p
	Nula		Media		Alta					
2: Motivación extrínseca	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Mala	8	6.2%	7	5.4%	0	0.0%	15	11.5%		
Regular	70	53.8%	35	26.9%	0	0.0%	105	80.8%	79.614	0.000
Buena	0	0.0%	4	3.1%	6	4.6%	10	7.7%		
Total	78	60.0%	46	35.4%	6	4.6%	130	100.0%		

Nota. Cuestionario de motivación laboral para la investigación y guía de encuesta de producción científica.

Conforme se aprecia en la presente tabla, el 53,8% de los enfermeros con regular motivación extrínseca, muestran nula producción científica, mientras el 26,9% producción científica media; a diferencia el 4,6% con buena motivación extrínseca presentan producción científica alta; a diferencia el 6,2% de enfermeros con mala motivación presentan nula producción. Con la prueba estadística de Chi2 se obtuvo un valor p de 0,000 ($p < 0,05$), determina que entre la motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, existe relacionan significativamente.

Tabla 11

Relación entre motivación extrínseca según dimensiones y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.

Indicadores de la dimensión 2: Motivación extrínseca	Variable 2: Producción científica						Total		Chi2	p	
	Nula		Media		Alta		N°	%			
	N°	%	N°	%	N°	%					
Condiciones físicas del ambiente de trabajo	Mala	3	10.0%	4	3.1%	0	0.0%	17	13.1%	15.130	0.004
	Regular	6	43.1%	28	21.5%	2	1.5%	86	66.2%		
	Buena	9	6.9%	14	10.8%	4	3.1%	27	20.8%		
	Total	8	60.0%	46	35.4%	6	4.6%	130	100.0%		
Relaciones laborales	Mala	6	12.3%	9	6.9%	0	0.0%	25	19.2%	15.750	0.003
	Regular	0	38.5%	27	20.8%	1	0.8%	78	60.0%		
	Buena	2	9.2%	10	7.7%	5	3.8%	27	20.8%		
	Total	8	60.0%	46	35.4%	6	4.6%	130	100.0%		
Salario, beneficios sociales y ascenso	Mala	3	10.0%	5	3.8%	0	0.0%	18	13.8%	16.079	0.003
	Regular	5	34.6%	29	22.3%	0	0.0%	74	56.9%		
	Buena	0	15.4%	12	9.2%	6	4.6%	38	29.2%		
	Total	8	60.0%	46	35.4%	6	4.6%	130	100.0%		
Seguridad laboral y políticas de organización	Mala	5	26.9%	20	15.4%	0	0.0%	55	42.3%	37.306	0.000
	Regular	0	30.8%	20	15.4%	1	0.8%	61	46.9%		
	Buena	3	2.3%	6	4.6%	5	3.8%	14	10.8%		
	Total	8	60.0%	46	35.4%	6	4.6%	130	100.0%		

Nota. Cuestionario de motivación laboral para la investigación y guía de encuesta de producción científica.

Según se observa en la tabla, el 43,1% de los enfermeros que respondieron que existe regulares condiciones físicas del ambiente de trabajo presentan nula producción científica y un 21,5% producción científica de nivel medio; mientras el 10,0% que mencionaron malas condiciones físicas del ambiente de trabajo presenta también nula producción científica y el 10,8% que mencionó que existe buenas condiciones del ambiente de trabajo presentan producción científica de nivel media. Con la prueba de Chi² hubo se obtuvo un valor p de 0,004 ($p < 0,05$), resultado que determina que existe relación significativa entre el indicador condiciones físicas del ambiente de trabajo y la producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

Los resultados sobre las relaciones laborales y producción científica muestran que, el 38.5% de los enfermeros con regulares relaciones laborales tuvieron nula producción y el 20,8% producción científica de nivel media; mientras el 9,2% con buena relación laboral y el 12,3% con mala relación laboral presentan nula producción. Con la prueba de Chi² al obtener un valor de p de 0,003 ($p < 0,05$), se determina que existe relación significativa entre el indicador relaciones laborales del ambiente de trabajo y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

En relación al indicador salario, beneficios sociales y ascenso, y producción científica en la tabla se muestra que, el 34,6% de los enfermeros que calificaron regular este indicador presentan producción científica nula y el 22.3% producción científica nivel media; a diferencia el 15,4% que califico a este indicador como buena y el 10% que calificó como mala presentan nula producción científica. Con la prueba de Chi² al obtener un valor p de 0,003 ($p < 0,05$), se confirma que existe relación significativa entre el indicador salario, beneficios sociales y ascenso, con la producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

En lo correspondiente al indicador seguridad laboral y políticas de organización y producción científica, en la tabla se muestra que, el 30,8% de los enfermeros que calificaron como regular a este indicador tuvieron nula producción científica y el 15,4% producción científica nivel medio; a diferencia el 26,9% que califico como mala a este indicador presentan nula producción a diferencia el

4,6% que califico como buena presentan producción científica de nivel medio. De acuerdo a la prueba de Chi² y al obtener un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$), se determina que existe relación significativa entre el indicador seguridad laboral y políticas de organización, con la producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno.

4.2 Discusión

Las competencias relacionadas a la producción científica en enfermería son esenciales en la praxis de enfermería, porque contribuye al fortalecimiento de la profesión y su reconocimiento social. Estas competencias son clave para promover en forma activa nuevos conocimientos en el campo de la enfermería. Los resultados obtenidos en el presente estudio revelan que una motivación regular, no está contribuyendo en el desarrollo de la producción científica, la evidencia nos muestra que son pocos los estudios de investigación realizadas, primando por ello producción científica nula; de ahí que encontramos relación significativa ($p=0,000$) entre las variables mencionadas.

La motivación laboral se constituye en un factor que estimula a un comportamiento específico. Esta inclinación a la acción puede surgir tanto de estímulos externos, que provienen del entorno, como de procesos internos en la mente del individuo (2); basada en esta teoría los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios de este nosocomio, no estarían recibiendo la motivación tanto del entorno interno y externo; porque una buena motivación en el campo de la salud, actúa como un vínculo que permite llevar a cabo una acción, como fomentar conductas que promuevan el bienestar, no solo del personal sino, también en el paciente (7).

Los resultados obtenidos sobre la motivación laboral se sustentan en el estudio llevado a cabo por Álvarez y Fernández (89) en su investigación sobre "Motivación laboral en el personal administrativo de la salud" destaca la importancia de comprender y poner en práctica diversas teorías y estrategias de motivación, porque considera esencial para potenciar no solo el rendimiento del personal, sino fomentar el desarrollo profesional y personal. Respecto a la producción científica en enfermería similar resultado presenta Ladero y Salvador (69) en España, donde concluyeron que es escasa la producción científica en enfermería en comparación con otras disciplinas de la salud. Cisneros y Contreras (68), afirmó que la limitada producción científica en el personal de enfermería se debe a la falta de capacitación en redacción científica y difusión de revistas. Padrosa

et al. (66) la baja producción se debe a la poca preparación y conocimientos insuficientes sobre investigación. Canova et al. (62) sostiene que la formación en investigación en la carrera de enfermería es limitada, esto constituiría una limitante para seguir investigando después de egresar de las aulas universitarias. También presenta similitud con el estudio de Benites en Puno al estudiar los “Factores relacionados con la producción científica en el profesional de enfermería, del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, año 2017”, porque encontró que la producción científica fue nula (65,6%); lo que nos indica que en los profesionales de este nosocomio desde hace 5 a 6 años la producción científica no se ha incrementado.

En relación a los resultados obtenidos en la motivación intrínseca y la producción científica, se observa con la motivación buena la producción científica experimenta un aumento discreto. Esto especialmente notable cuando el profesional percibe que la motivación intrínseca es buena; sin embargo, la nula producción científica está condicionada por la regular motivación intrínseca, en especial cuando la búsqueda de reconocimiento tiene un nivel regular, así como el crecimiento profesional responsabilidad y logro; aunque se puede observar que existe una buena motivación para el desarrollo personal y autonomía de decisión; los que indudablemente han impulsado a realizar las pocas investigaciones. Esto porque las motivaciones intrínsecas están relacionadas con la satisfacción laboral, como el trabajo en sí, los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos, que son intrínsecos al trabajo (8); provienen de intereses personales y satisfacción personal, se relaciona con incentivos económicos y recompensas profesionales (9); en contraposición cuando no se gestiona el reconocimiento para desarrollar una investigación en el ámbito laboral y cuando no se reflexiona sobre nuestros objetivos futuros, no se establecen metas específicas, no habrá desarrollo profesional en enfermería, aun consideran que esta es responsabilidad de la persona, ya que depende de las decisiones que tome y los caminos que elija en cada etapa de su vida (13). Bajo esta teoría se infiere que la mala motivación intrínseca se constituye en una limitante que no va permitir a los profesionales realizar investigaciones, esta situación puede deberse como lo menciona Echevarría (78) a la indiferencia que muestran la mayoría de los hacia la investigación científica. Por su parte Camacho et al (90) considera que una motivación regular a mala, Esto indicaría que la enfermera asistencial no tiene como uno de sus objetivos fundamentales obtener algún tipo de reconocimiento o distinción que recompense el valor de su contribución en investigación como

profesional de la enfermería; en consecuencia la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con búsqueda de reconocimiento y el crecimiento profesional responsabilidad y logro; sin antes mencionar que también presenta relación con el desarrollo personal y autonomía de decisión.

Respecto a la motivación extrínseca relacionada a la producción científica, los hallazgos indican que tanto una motivación regular como una motivación deficiente están relacionados con una escasa producción científica. Este fenómeno está fuertemente influenciado por las condiciones físicas del entorno de trabajo del enfermero, que se caracterizan por ser regulares o deficientes. Asimismo, la relación laboral se ve afectada negativamente cuando los aspectos salariales, beneficios y oportunidades de ascenso son regulares, y aún más cuando son insatisfactorios. Las condiciones de seguridad laboral, tanto en su modalidad regular como en la deficiente, junto con las políticas organizativas de nivel regular o insatisfactorio, también desempeñan un papel determinante en la nula y baja producción científica.

Tomando en cuenta que las condiciones físicas del ambiente de trabajo son elementos cruciales y que afectan el desempeño en el trabajo (24); así mismo las relaciones laborales sólidas puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización (9). Los incentivos educativos brindan oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño. Los incentivos sociales tienen un impacto positivo en la motivación, para realizar sus tareas cuando experimentan un ambiente social al participar en eventos sociales con colegas e incluso con sus superiores (27) y el crecimiento profesional, responsabilidad y logros, conlleva la búsqueda activa de oportunidades de mejora y la necesidad de mantenerse actualizado y adaptarse a los cambios (36); pero cuando estos indicadores que encuentran en un nivel regular

Al contrastar con otras investigaciones encontramos a Camacho et al. (90) en su investigación “Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional”, encontró que la motivación laboral extrínseca está relacionada principalmente con las condiciones del ambiente físico, el bajo salario, quienes dificultan realizar investigación.

En consecuencia, los indicadores señalados en la motivación extrínseca, como el salario insatisfactorio, un entorno laboral inapropiado, relaciones regulares y la falta de



seguridad laboral, generan la necesidad para las enfermeras de recurrir a recursos propios para llevar a cabo a cabo investigaciones. Este aspecto se suma como un obstáculo adicional que los profesionales de enfermería deben enfrentar; lo que constituye situaciones sumamente limitantes para la investigación.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha determinado que existe una relación significativa ($p=0,000$) entre la motivación laboral y la producción científica. Este hallazgo se basa en la predominancia de la motivación laboral regular y la ausencia de producción científica. La mayoría de los enfermeros que muestran una motivación laboral regular exhiben principalmente una producción científica nula. Además, los profesionales con una buena motivación laboral presentan una producción científica baja. En consecuencia, se valida la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, indicando una conexión entre ambas variables.

SEGUNDA: Se demuestra que existe una relación significativa ($p=0,000$) entre la motivación intrínseca y la producción científica en enfermeros. Se obtuvo que a medida que la motivación intrínseca aumenta, la producción científica también experimenta un ligero incremento, mientras que una menor motivación se asocia con una producción científica nula. Al desglosar las dimensiones, se observa que una buena búsqueda de reconocimiento, un desarrollo personal sólido, mayor autonomía de decisión, crecimiento profesional positivo, responsabilidad y logro contribuyen a mejorar la producción científica, aunque en una proporción relativamente baja. En consecuencia, se valida la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, confirmando la relación entre ambas variables.

TERCERA: Se confirma que existe relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre la motivación extrínseca y la producción científica en enfermeros. Este hallazgo se debe al hecho de que los enfermeros con niveles regulares de motivación extrínseca presentan un alto porcentaje de producción científica nula. Este fenómeno se vincula con las condiciones laborales, las relaciones en el trabajo, los beneficios sociales, las oportunidades de ascenso, así como las condiciones de seguridad laboral y las políticas organizativas de nivel regular, lo que resulta en la falta de producción científica. En consecuencia, se respalda la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, confirmando la relación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Director del Hospital Manuel Núñez Butrón, habiendo encontrado una relación significativa entre la motivación laboral y la producción científica en enfermeros, se recomienda a las autoridades de la salud que consideren estrategias para fortalecer y mejorar la motivación laboral dentro del personal de enfermería. Esto puede incluir la implementación de programas de reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones laborales más satisfactorias. Además, se sugiere fomentar un ambiente de trabajo que promueva la autonomía, el reconocimiento y el crecimiento profesional, factores que, según los resultados, están asociados positivamente con una mayor producción científica. Estas medidas podrían contribuir a impulsar la investigación y la contribución científica del personal de enfermería, mejorando así la calidad del servicio de salud.

SEGUNDA: Se insta a los profesionales de enfermería a centrarse en el fortalecimiento de su motivación intrínseca mediante la búsqueda activa de reconocimiento, el continuo desarrollo personal, la búsqueda de mayores niveles de autonomía en la toma de decisiones y la promoción de un sólido crecimiento profesional. Además, se les recomienda asumir responsabilidades con un sentido de logro y contribuir de manera activa en la generación de conocimiento científico. Estos elementos han demostrado tener una influencia positiva en la producción científica. Al cultivar estas áreas, los profesionales de enfermería no solo mejorarán su desempeño científico, sino que también contribuirán significativamente al avance de la enfermería como disciplina. La búsqueda constante de oportunidades para investigar y compartir conocimientos puede impulsar la calidad de la atención médica y enriquecer la profesión en su conjunto.

TERCERA: Se sugiere a los directivos del Hospital Manuel Núñez Butrón mejorar de manera integral las condiciones laborales de los enfermeros. Esto implica abordar aspectos como el ambiente físico de trabajo, las relaciones laborales, los beneficios sociales, las oportunidades de ascenso, la seguridad laboral y las políticas organizativas. Al fortalecer estos aspectos,



se espera incrementar la motivación extrínseca del personal de enfermería, lo que, a su vez, puede tener un impacto positivo en la producción científica. Un entorno laboral más favorable puede estimular la participación activa en investigaciones y contribuciones científicas, enriqueciendo así el desarrollo y la aportación del personal de enfermería en el ámbito hospitalario. La inversión en estas mejoras puede traducirse en un crecimiento más sólido y significativo en el ámbito científico de la enfermería.

BIBLIOGRAFÍA

1. Varela M, Sanjurjo M, Blanco F. La investigación en enfermería. Rol de la enfermería. Asociación Española de Enfermería en Urología. 2015.
2. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones / Idalberto Chiavenato; traducción Gabriel Nagore Cazares; revisión técnica Martha Patricia Guzmán Brito. 10 Edición. McGraw-Hill, editor. México; 2017. 442 p.
3. Barbastro N, Fumanal B, AMO C, Castán M, Per M, Altadill R. La motivación laboral en el personal de enfermería. Revista Dasinatia de investigación. 2023.
4. Coromoto H, Villón S. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Rev Sci. 2018;3(7):177-92.
5. Robbins S, Coulter M. Administración. Decimosegunda. Pearson, editor. México; 2014. 734 p.
6. Padovan I. Teorías de la motivación - aplicación práctica. [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo. Universidad Nacional de Cuyo; 2020. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-pretica.pdf
7. Núñez C, Fernández M. Motivación para una vida saludable. Form Act en Pediatría Atención Primaria. 2015;8(2):1-5.
8. Deza I, Villavicencio M, González C. Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. Rev Univ y Soc. 2020;12(3):61-6.
9. Pastrana C. Tipos de motivación laboral: cómo conseguir equipos satisfechos. Thinking for Innovation. 2023.
10. Larrea S. La motivación intrínseca hacia el trabajo como criterio de felicidad organizacional [Internet]. Universidad Andina Simón Bolívar. Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8198/1/T3583-MDTH-Larrea-La-motivacion.pdf>

11. Aguado D. Motivación y reconocimiento [Internet]. Gestión del Talent. 2018 [citado 24 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>
12. Fernández C. La investigación enfermera, una prioridad con escaso reconocimiento. Sociedad Española de Cardiología. 2018.
13. Universidad Internacional de la Rioja La. Motivación, disposición, diferencia: desarrollo profesional en enfermería |. 2023.
14. Oficina de las Naciones Unidas (ONU). La ciencia de la motivación [Internet]. 2023 [citado 24 de junio de 2023]. p. 1-2. Disponible en: <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/motivation.html>
15. Parrales J, Villao J, Pisco I G. Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Dominio las Ciencias [Internet]. 2022;8(1):177-86. Disponible en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
16. Instituto de Estudios Universitarios. Autonomía Laboral [Internet]. 2018 [citado 21 de julio de 2023]. Disponible en: <https://ieu.edu.mx/blog/tendencias/autonomia-laboral/>
17. Lopera A. Toma de decisiones en enfermería: las ciencias básicas como base para lograr la autonomía profesional. Index enfermería Inf bibliográfica, Investig y humanidades,. 2022;31(4):284-8.
18. Luengo C, Paravic T. Autonomía Profesional: factor clave para el ejercicio de la Enfermería Basada en la Evidencia. Index de Enfermería. 2016;25(1-2):42-6.
19. Ureña M, López I, Pancorbo P. Práctica basada en evidencia en estudiantes de enfermería colombianos. Rev Cienc y Cuid [Internet]. 2017;14(2):51-64. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1110>
20. Circle V. Motivación intrínseca y extrínseca en el trabajo [Internet]. Equipo Editorial. 2023 [citado 27 de abril de 2023]. Disponible en: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo->

profesional/motivacion-intrinseca-extrinseca-trabajo

21. Diccionario de la lengua española. Aprensión: Definición. 2020. p. 1.
22. Chiavenato I. Comportamiento organizacional : la dinámica del éxito en las organizaciones. 2a ed. Mexico D.F.: McGraw Hill; 2009. 546 p.
23. Chiavenato I. Administracion de Recursos Humanos. 8ava Edc. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, editor. Mexico; 2011. 442 p.
24. Amarós E. Condiciones físicas de trabajo y diseño del lugar de trabajo. Biblioteca virtual de derecho, economia y ciencias sociales. 2017.
25. Menéndez J. Las Relaciones Laborales son clave fundamental para el alto rendimiento y la productividad empresarial [Internet]. 2020 [citado 15 de julio de 2023]. Disponible en: <https://chvmpionmind.com/es/relaciones-laborales/>
26. Almada D. ¿El sueldo motiva o no? [Internet]. 2022 [citado 13 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/el-sueldo-motiva-o-daniel-almada/?originalSubdomain=es>
27. Gonzalez R. Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora SIPAN distribuciones SAC. Universidad Católica Santo Toribio de Modrovejo; 2020.
28. Sánchez L. El salario como motivación en la empresa. Emprende Pyme.Net. 2023.
29. Torres D, Arce L, Iburguen H. El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. Económicas CUC. 2020;41(1):9-24.
30. Trabajo OI del. ¿Que es la seguridad en el trabajo? [Internet]. Normas de seguridad. 2017. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>
31. Organización Internacional del trabajo. Seguridad y salud en el trabajo [Internet]. Programa de referencia de la OIT. 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
32. Colegio Internacional de Enfermeras. Salud y seguridad laboral de las enfermeras.

- 2023.
33. Consejo internacional de enfermería. Salud y seguridad laboral de las enfermeras [Internet]. Consejo internacional de enfermeras. Ginebra-Suiza; 2017. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PS_C_Occupational_health_safety_Sp_0.pdf
 34. Medina M. Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa • gestiopolis.
 35. Medina M. Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa [Internet]. Getiopolis. 2012 [citado 1 de junio de 2023]. Disponible en: <https://gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>
 36. Morales J. ¿Qué es el crecimiento profesional y cómo lograrlo? Rev Digit INESEM. 2023;
 37. Bernal-de Pheils P. El crecimiento de Enfermería: Un compromiso. Rev Enferm Univ [Internet]. 2018;3(1):1-2. Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/375>
 38. Gómez A. La investigación en enfermería. Enfermería Nefrollógica. 2017;20(1):1.
 39. Castro M, Simian D. La enfermería y la investigación. Rev Médica Clínica Las Condes. mayo de 2018;29(3):301-10.
 40. Universidad de Guanajuato. Unidad didáctica 3: La investigación en enfermería sus principales líneas y productos. Licenciatura en Enfermería y Obstetricia. 2019.
 41. Coll F. Artículo científico - Qué es, definición y concepto. Economipedia. 2020.
 42. De La Cruz J, Huamán M, Correa L. Presentación de trabajos de investigación: El poster o cartel científico. Rev la Fac Med Humana. abril de 2016;16(1).
 43. FUNDICEN. ¿Cómo hacer un poster científico [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.campusfunciden.com/como-hacer-un-poster-cientifico/>
 44. Díaz V. Recomendaciones para la elaboración de un póster científico. Pediátr Panamá. 2016;45(3):48-57.



45. Kohtz C, Hymer C, Humbles-Pegues P. Elaboración de un póster: recomendaciones y trucos para el éxito. *Nurs* (Ed española). 2017;34(6):17-9.
46. Yaulema O. La Importancia de Participar en un Congreso Académico y Científico. *Linkedin*. 2023.
47. Meneses M. La importancia de asistir a congresos científicos de Enfermería [Internet]. *Neuinvestigación.es*. 2023. p. 1-5. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/381/372>
48. Arán Medical Press. Los beneficios de acudir a un congreso: expandiendo horizontes y creando conexiones [Internet]. *prensa@grupoaran.com*. 2023 [citado 16 de junio de 2023]. Disponible en: <https://medicalpress.grupoaran.com/2023/06/beneficios-acudir-congreso-expandiendo-horizontes-creando-conexiones/>
49. Cáceres G. La importancia de publicar los resultados de Investigación. *Rev Fac Enferm* [Internet]. 2014;23(37):7-8. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-11292014000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
50. Lameda C, Suárez L, Uzcátegui R, Zambrano C. Importancia de publicar artículos científicos desde las perspectivas individual, de las organizaciones y la sociedad. *Rev Digit Investig y Postgrado la Univ Nac Exp Politécnica "Antonio José Sucre" Venez* [Internet]. 2015;5(4):914-27. Disponible en: <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve>.
51. EDIUNC. Proceso de edición de un libro. 2021.
52. Carchi C. ¿Por qué es importante escribir un libro? Primera parte - Escuela Alfabetá. Escuela Alfabetá. 2021.
53. Viera M. 10 Publicaciones escritas por enfermeras, para regalar en el día del libro [Internet]. *Diario Enfermero*. 2021. p. 1-8. Disponible en: <https://diarioenfermero.es/10-publicaciones-escritas-por-enfermeras-para-regalar-en-el-dia-del-libro/>
54. Ferrero F. ¿Cómo escribir el resumen de una publicación científica? *Arch Argent*

- Pediatr. 2015;113(2):101-5.
55. III Congreso Internacional de Investigación F y DE. Normas para la presentación de resúmenes [Internet]. Universidad Frabisco de Victoria. 2019. p. 1-7. Disponible en: <https://www.ufv.es/wp-content/uploads/2018/01/ESP-Normativa-resúmenes-correcta-y-revisada-250619.pdf>
 56. Arribas A. Práctica clínica de la enfermería basada en evidencias científicas. Conoc Enferm. junio de 2022;5(16):03-4.
 57. Ramirez S, Pérez O, Lozano O. Perspectiva de la Investigación en Enfermería: El caso México. Rev Ene. 2019;13(4):13.
 58. Álvarez R, Escobar A, Salazar A. Estado de la investigación en enfermería de América Latina: una revisión de la literatura. Investig en Enfermería Imagen y Desarro. diciembre de 2021;23:1-10.
 59. Alarco J. Autoría y filiación de artículos científicos [Internet]. IX Congresos Internacional del Instituto Nacional de Salud. 2020. p. 1-90. Disponible en: https://rpmesp.ins.gob.pe/public/journals/1/pdf/Eventos/Autoria_filiacion_precongreso.pdf
 60. Solis N. Hacia la investigación multidisciplinar e interdisciplinar reflexión sobre la aplicación de metodologías participativas. Rev Humanismo y Cambio Soc [Internet]. 2015;3(5):74-82. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/11810/2/document%2824%29.pdf>
 61. Moro-Tejedor M, García-Pozo A. Rol de la enfermera en la investigación. Rev Esp Salud Publica [Internet]. 2023;97:E1-5. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/Suplementos/Perspectivas/perspectiva30_tejedor_garciapozo.pdf
 62. Canova-Barrios CJ, Lepez CO, Manzitto G, Ortigoza A. Research and scientific publication in nursing in Argentina. Data Metadata. octubre de 2022;1.
 63. Carranza R, Hernández R, Mamani O, Turpo J, Ruiz P. Producción científica de directivos de la carrera de enfermería en universidades peruanas. Rev Cubana Enferm. marzo de 2022;38(1)::e4238.



64. Fernández M. El papel de la enfermería en la investigación científica. Universidad es de Valladolid; 2018.
65. Rodríguez B, Arenal T, Blanco L. Motivación hacia la investigación de los profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias. *Revisya Metas de enfermería*,. 2021;24(1):5.
66. Padrosa M, Moreno C, Medina K. Actitud y motivación hacia la investigación en enfermeras que cursan formación postgraduada. *Rev Ágora enfermería*. 2020;24(2):304-7.
67. Encinas J, Favela M. Análisis de la producción y publicación científica de enfermería en México en el período 2010-2016. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2017;28(3):211-21.
68. Cisneros J, Contreras M. Producción científica del personal de Enfermería. Chimborazo 2019. Universidad Nacional de Chimborazo; 2020.
69. Ladrero I, Salvador A. La producción científica en el área de Enfermería en Web of Science. *Rev onocimiento Enferm*. noviembre de 2018;1(02):6-16.
70. López L, Haro M, Martínez A, Vaca J. Factores relacionados con el desarrollo de proyectos de investigación científica disciplinar por personal de enfermería. *Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc*. 2019;27(3):139-45.
71. Rodríguez A, González G, Rodríguez A, Hernández D. Factores que condicionan la insuficiente productividad científica en profesionales de enfermería. Quemado de Güines, 2018. *Rev Cuba Educ Médica Super*. 2019;33(2):1-17.
72. Rodríguez M, Muñoz M, Romero N. Factores relacionados con la actitud y motivación hacia la investigación en un grupo de profesionales de enfermería de Madrid (España). *Rev Iberoamericana e Investig en Enfermería*. 2017;1(7).
73. Velosa L, Osorio J. Producción científica en una Facultad de Enfermería de una universidad privada de Medellín. *Med UPB*. 2017;36(01):44-50.
74. Bueno M, Pérez M, Maestre L, Araujo V, Lluch T, Bea N. Estrategias para incrementar la motivación de las enfermeras asistenciales hacia la investigación. *Rev Metas Enferm*. 2020;23(4):60-7.



75. López Hermann G, Araya Novoa M, Infante Peñafiel A, Demandes Wolf I. Factores facilitadores y obstaculizadores para la investigación de enfermeras clínicas en Santiago de Chile. *Educ Médica*. septiembre de 2019;20(5):284-9.
76. Torralbas Ortega J, Sianes Gallén M, López Parra M, Rumí Belmonte L, Pujol García A, Torre Marin AL. Investigación en enfermería: análisis de actitud y motivación en un centro universitario regional. *Rev Rol enferm*. 2020;43(5):329-39.
77. Orellana A, Sanhueza O. Cimpetnecia en investigación en enfermería. *Cienc y enfermería*. 2011;17(2):9-17.
78. Echevarría K. Percepción y actitud de los internos de enfermería hacia la elaboración de tesis para optar el título de licenciada(o) en Enfermería Universidad Privada San Juan Bautista septiembre 2017. Universidad Privada San Juan Bautista; 2019.
79. Parizaca G, Vera C. Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la Covid-19, en enfermeras de la Micro red de Cerro Colorado, Arequipa 2020. Universidad Nacional de San Agustín Arequipa; 2021.
80. Benito D. Factores relacionados con la producción científica en el profesional de enfermería, del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2017. Universidad Nacional del Altiplano; 2018.
81. Marqués P. Publica tu trabajo en la revista Metas de Enfermería. *Diario de independencia contenido de enfermería*. 2023.
82. Álvarez D. Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. *Av en Enfermería*. mayo de 2015;33(2):295-305.
83. Re C. La enfermería, una ciencia interdisciplinaria. *Rev Rol Enferm*. 2022;41(3):198-209.
84. Marquez A, Del Carmen M, Chuga J, Albornozm E, Cruz K, Herrera J, et al. Investigación en enfermería: punto de apoyo para el desarrollo del cuidado humano. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip*. 2023;7(2):2488-2502 Román, F. (2020). La enfermería: una refl.



85. López Hermann G, Araya Novoa M, Infante Peñafiel A, Demandes Wolf I. Facilitating factors and barriers for clinical research by nurses in Santiago, Chile. *Educ Medica*. septiembre de 2019;20(5):284-9.
86. Boté-Vericad J-J, Ferrer-Mejía M-L, Gorchs-Molist M, Begazo-Corahua J. Diferencias de Género en enfermería peruana: Un análisis bibliométrico en Scopus y Web of Science. *Telos Rev Estud Interdiscip en Ciencias Soc*. mayo de 2022;24(2):302-28.
87. Colegio de Enfermeras del Perú. *La Enfermera en el Perú*. 2009.
88. Ñique C, Tenorio C, Rodríguez L, Díaz R. Características y producción científica de las investigaciones de una escuela de enfermería en Perú. *Univ Medica*. mayo de 2021;62(2):2-6.
89. Álvarez L, Fernández M. ▷ La motivación laboral en el personal administrativo de la Salud. *Rev Médica y Enferm Ocronos*. 2020;
90. Camacho-Avalosa V, Escalante-Osorio V, Quispe Pardo L, Salazar Garcia M del C. Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. *Rev Enferm Hered*. octubre de 2015;7(2):111.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno-2023.

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Índice	Metodología			
<p>Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023?</p> <p>Preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno-2023.</p> <p>Comprobar la relación entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno-2023</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre motivación intrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre motivación extrínseca y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023.</p>	<p>Variable Independiente: Motivación laboral</p> <p>Variable dependiente: Producción científica</p>	Motivación intrínseca	Búsqueda de reconocimiento	Alta 34 – 45 puntos Media 22 – 33 puntos Baja 9 – 21 puntos	<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño No experimental transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de motivación laboral</p> <p>Ficha de producción científica</p> <p>Población 162 enfermeras del HR” MNB” Puno</p>			
					Desarrollo personal					
					Autonomía de decisión					
					Crecimiento profesional, responsabilidad y logro					
					Motivación extrínseca	Condiciones físicas del ambiente de trabajo		Alta 30 – 40 puntos Media 19 – 29 puntos Baja 8 – 18 puntos		
					Relaciones laborales					
					Salario, beneficios sociales y ascenso					
					Seguridad laboral y políticas de organización					
								Desarrollo de la investigación	Publicación de artículos	Alta 7 – 12 puntos Media 1 – 6 puntos Nulo 0 puntos
									Número de artículos	
				Presentación de investigación en Poster o congresos						
				Publicación de libro						
				Investigación en área clínica						
				Autoría						



Anexo 2. Cuestionario y guía de encuesta

Consentimiento informado

Estimado(a) Colega, reciba usted un cordial saludo de mi persona Luz Mery León Hanco, Licenciada en enfermería. Se está realizando un estudio de investigación titulado “Motivación laboral y producción científica en enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023” con el propósito de determinar la relación entre motivación laboral y producción científica en enfermeros. Por ello es que le solicito su participación en este estudio y responder con veracidad estos cuestionarios referidos a la motivación laboral y producción científica. La información que usted brinde será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de la presente investigación.

Agradezco su valiosa participación.

FIRMA:

DNI:

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

EDAD _____ años **SEXO** Masculino () Femenino ()

SERVICIO QUE LABORA _____

ESTUDIOS DE POSGRADO

Doctorado () Maestría () Especialidad () Otro _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un cuestionario sobre Motivación Laboral, se le solicita leer cuidadosamente y responder que tan de acuerdo o en desacuerdo esta Ud. con las proposiciones sobre motivación intrínseca y extrínseca, donde:

TDA = Totalmente de acuerdo (5 puntos)

DA = De acuerdo (4 puntos)

I = Indiferente (3 puntos)

ED = En desacuerdo (2 puntos)

TED = Totalmente en desacuerdo (1 punto)

N°	ITEMS	TDA	DA	I	ED	TED
MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA						
1	Realiza investigaciones para recibir reconocimientos (monetarios, premios, capacitaciones, recursos, etc) de la institución					
2	El reconocimiento laboral que brinda la institución es equitativo entre los diferentes profesionales.					
3	Investigación le ayuda a desarrollarse de manera personal.					
4	Desarrolla investigación para entender corregir, verificar y corregir sus conocimientos.					
5	Es capaz de decidir qué investigación realizar dentro de la institución.					
6	Considera que es libre de elegir cuando realizar investigación.					
7	Se siente motivado a realizar investigación como una manera de alcanzar crecimiento profesional.					
8	No realiza investigación porque implica mayor responsabilidad en su actividad (mayor carga laboral)					
9	Cree que sería un logro profesional realizar investigación para alcanzar mejorar en su plan de trabajo					
MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA						
10	Condiciones del ambiente físico motiva a realizar investigación.					
11	Considera a que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación.					
12	La relación con sus compañeros le motiva a tener un mejor desempeño en la investigación.					
13	Realiza investigación porque sabe que recibirá apoyo de sus superiores.					

14	No realiza investigación científica debido al bajo salario que percibe de la institución.					
15	Considera el cargo que ocupa como un factor muy importante para realizar investigación.					
16	La institución le proporciona recursos materiales para hacer investigación.					
17	El horario de trabajo le brinda el tiempo suficiente para poder investigar.					

Fuente: Camacho MC, Escalante V. Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. *Rev enferm Herediana*. 2015;7(2):111-117.

VALORACIÓN DE LAS CATEGORIAS:

TDA = 5 puntos **DA** = 4 puntos **I** = 3 puntos

ED = 2 puntos **TED** = 1 puntos

BAREMO

MOTIVACIÓN LABORAL	BUENA	REGULAR	MALA
Dimensión intrínseca	34 – 45 puntos	22 – 33 puntos	9 – 21 puntos
Motivación extrínseca	30 – 40 puntos	19 – 29 puntos	8 – 18 puntos
Evaluación general	63 – 85 puntos	40 – 62 puntos	17 – 39 puntos

GUÍA DE ENCUESTA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

INSTRUCCIONES:

Estimada Colega; A continuación, se le presenta una encuesta sobre la producción científica que Ud. ha desarrollado en el ejercicio profesional. Se agradece anticipadamente su participación.

- 1. ¿Ha publicado algún artículo científico en los últimos 5 años?**
Si () No ()
- 2. ¿Cuántos artículos ha publicado?**
Ninguno () 1 () 2 a 4 () 5 a más ()
- 3. ¿Ha realizado la presentación de alguna investigación? (posters, congresos)**
Si () No ()
Mencione cuantos _____
- 4. ¿Ha publicado algún libro en los últimos 5 años?**
Si () No ()
- 5. ¿Ha publicado resúmenes o abstract en congresos o eventos científicos?**
Si () No ()
¿Mencione cuantos? _____
Donde se realizó la presentación _____ Año _____
- 6. ¿En el área de investigación clínica, cual o cuales de estas investigaciones ha realizado en los últimos 5 años?**
 - a) Estudios descriptivos de prevalencia
 - b) Estudios de causalidad o riesgo
 - c) Estudios de intervención
 - d) Estudios de pronostico
 - e) Estudios de costo efectividad
 - f) Otros _____ Escribalo
 - g) Ninguno
- 7. ¿Las investigaciones que ha realizado fueron?**
 - a) Multidisciplinarias (2 puntos)
 - b) Personales (1 punto)
 - c) Ninguno (0 puntos)

BAREMO

Calificación de las interrogantes:

Preguntas	Valor
Pregunta 1	0 a 1 punto
Pregunta 2	0 a 3 puntos
Pregunta 3	0 a 1 punto
Pregunta 4	0 a 1 punto
Pregunta 5	0 a 1 punto
Pregunta 6	0 a 3 puntos
Pregunta 7	0 a 2 puntos



Rangos de la segunda y sexta pregunta:

Ninguno = 0 puntos

1 = 1 punto

2 a 4 = 2 puntos

De 5 a más = 3 puntos

Escala de valoración de la producción científica:

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA	PUNTAJE
Alta	7 – 12 puntos
Media	1 – 6 puntos
Nulo	0 puntos

Fuente: Rojas L. Competencias en investigación y producción científica en médicos de hospitales e institutos de salud de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis Maestría. UNMSM Lima 2019.

Benito D. Factores relacionados con la producción científica en el profesional de enfermería, del hospital regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2017. Universidad Nacional del Altiplano Puno Tesis pregrado, 2017.

Anexo 3. Características de la población de estudio

Tabla 12

Datos generales de los enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón Puno, 2023

Datos generales		N°	%
Edad	20 a 29 años	5	3.8%
	30 a 39 años	51	39.2%
	40 a 49 años	32	24.6%
	50 a más años	42	32.3%
	Total	130	100.0%
Sexo	Masculino	7	5.4%
	Femenino	123	94.6%
	Total	130	100.0%
Servicio	UPS Consultorio externo	7	5.4%
	UPS Emergencia	20	15.4%
	UPS Hospitalización	82	63.1%
	UPS Centro quirúrgico	11	8.5%
	UPS UCI	10	7.7%
	Total	130	100.0%
Estudios de posgrado	Doctorado	11	6.1%
	Maestría	62	34.4%
	Especialidad	97	53.9%
	Ninguno	10	5.6%
Total	180	100.0%	



Anexo 4. Base de datos

Table with 28 columns: DATOS GENERALES (N°, EDAD, SEXO, ERVIC, ESTUDIOS POSGRADO), MOTIVACION EXTRÍNSECA (P1-P9), MOTIVACION INTRÍNSECA (P10-P17), and PRODUCCIÓN CIENTÍFICA (P1-P7). Rows contain numerical data for 85 individuals.

86	53	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	0	0	0	0	0	7	0
87	65	2	3	2	1	2	5	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	5	1	1	1	0	0	0	0	0	7	0
88	36	2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	7	0
89	39	2	2	2	5	3	5	5	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	0	1	0	6	2
90	31	2	3	2,3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0	0	0	0	7	0
91	34	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	0	0	0	3	2
92	68	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	3	1	0	0	0	0	0	7	0
93	45	2	3	2,3	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	0	0	1	0	0	3	1
94	61	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	0	0	0	0	0	7	0
95	40	2	3	1,2,3	5	3	5	5	5	2	2	1	5	4	2	4	2	2	2	2	5	5	0	0	0	0	5	2
96	30	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5	1	3	1	3	2	2	2	3	3	0	0	0	0	0	0	7	0
97	37	2	3	2,3	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	0	0	0	0	0	7	0
98	38	2	3	1,2,3	4	1	4	4	2	2	4	4	4	1	1	3	3	3	4	1	1	1	1	0	0	0	6	1
99	31	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	2	3	0	0	0	0	0	7	0	
100	64	2	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	0	0	0	0	1	1	1
101	49	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	4	2	2	1	1	0	0	0	1	1
102	33	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	2	2	0	0	0	0	0	7	0
103	41	2	1	2,3	2	4	4	1	3	4	4	2	4	2	4	4	3	1	1	1	3	0	0	0	0	0	1	1
104	28	2	1	2,3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	3	3	4	0	0	0	0	0	7	0
105	28	2	1	2,3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	0	0	0	0	1	1
106	60	2	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	1	1	0	0	0	0	0	7	0
107	31	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	1	1	0	0	0	0	0	7	0
108	34	2	3	2,3	2	3	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	2	4	4	1	2	0	0	0	0	0	2	1
109	46	2	1	3	1	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	0	0	0	0	0	7	0
110	37	2	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	0	0	0	0	0	7	0
111	63	2	5	1,2	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	0	6	1
112	65	2	3	2,3	2	4	5	4	4	5	4	1	4	3	1	2	1	2	4	2	2	0	0	0	0	0	7	0
113	69	2	3	4	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	2	0	0	0	0	0	7	0
114	65	2	3	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	3	2	0	0	0	0	0	0	7	0
115	43	2	1	1,2	1	1	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	1	2	4	1	1	1	2	0	1	0	3	1
116	38	2	3	2,3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	0	0	0	0	0	0	7	0
117	40	2	5	2,3	1	1	4	5	4	4	4	2	4	2	1	2	1	2	4	1	2	0	0	0	0	0	7	0
118	61	2	5	1,2,3	1	4	4	4	4	5	5	1	4	1	2	4	4	1	4	1	1	1	1	0	1	0	1	1
119	39	2	5	2,3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	1	1	0	0	1	0	1	5	1
120	40	2	2	1,2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	0	0	1	0	0	1	1	
121	48	2	3	2,3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	0	0	0	0	0	7	0
122	32	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	0	0	0	0	0	7	0
123	42	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	0	0	1	0	0	2	2	
124	66	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	1	2	4	1	2	0	0	0	0	0	7	0
125	40	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	1	4	5	0	0	0	0	0	2	1
126	67	2	3	2,3	2	2	4	5	5	5	2	2	5	2	1	2	2	2	2	1	2	0	0	0	0	0	7	0
127	33	2	3	4	2	2	5	5	3	5	4	2	4	4	1	3	4	1	3	3	2	0	0	0	0	0	7	0
128	34	2	3	2,3	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	2	4	0	0	0	0	0	0	1	1
129	34	2	3	2	4	1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	1	1	0	0	0	0	0	7	0
130	36	2	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	4	1	2	0	0	0	0	0	7	0

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el método de análisis de consistencia interna.

De tal manera que para cuantificar ello se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. Este se puede evaluar considerando los criterios de George y Mallery (2003).

Tabla 13.

Coficiente Alfa sobre motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,737	17

De acuerdo a la tabla, se observa un Alfa de 0,737 esto indica que los 17 ítems sobre motivación laboral tuvieron nivel aceptable de confiabilidad.

Tabla 14.

Coficiente Alfa sobre producción científica

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,802	7

Según se observa en la tabla hubo un valor de Alfa de 0,802. Lo cual significa que los 7 ítems sobre producción científica presentaron nivel aceptable de confiabilidad



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **LUZ MERY LEON HANCCO** identificado(a) con N° DNI: **01556367** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA EN SALUD

con código de matrícula N° 080445, informo que he elaborado la tesis denominada:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO, 2023”.

Es un tema original.

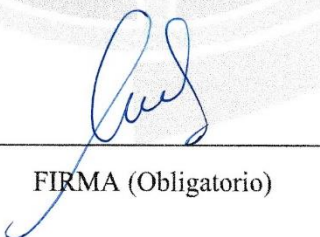
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 10 de Septiembre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **LUZ MERY LEON HANCCO** identificado(a) con N° DNI: **01556367**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado:**

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA EN SALUD,

informo que he elaborado la tesis denominada:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCCIÓN CIENTÍFICA EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN PUNO, 2023”.

para la obtención de **Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexas, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 10 de Septiembre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella