



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

ESCUELA DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

Programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje para el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade

Marín, Quito, julio a diciembre del 2022.

Autor:

Lic. Nancy Ortiz

Tutor:

Doctor Teodoro Barros Astudillo PhD

Julio – Diciembre 2022

INDICE DE CONTENIDOS

1.	Resumen ejecutivo:.....	5
1.1	Problema.....	5
1.2	Objetivo general.....	5
1.3	Metodología.....	5
1.4	Resultados esperados	6
2	Antecedentes.....	6
2.1	Profundización del problema.....	7
2.1.1	¿Qué es la resistencia al cambio?	8
2.1.2	¿Qué es Gestión?	8
2.1.3	¿Qué es la Gestión del cambio?	9
2.1.4	Falta de entendimiento, confianza y empoderamiento	9
2.1.5	¿Qué es motivación?	10
2.1.6	Indiferencia y la falsa innovación.....	11
2.1.7	¿Que trae como consecuencia la indiferencia y la falsa innovación?.....	12
2.1.8	¿Qué es indiferencia?.....	12
2.1.9	Innovación	12
2.1.10	Falsa innovación	13
22	Argumentación teórica	14
2.3	Eficiencia de los servicios de enfermería	16
2.4	Asunción del rol y concepto de sí-mismo	16
2.5	Clima organizacional	17

2.6	Superación académica	17
2.7	Aporte de asignaturas de la maestría	19
3	Justificación	21
4	Objetivo general y específicos.....	22
4.1	Objetivo general.....	22
4.1.1	Objetivo específico	22
4.2.	Presupuesto y Cronograma	23
4.2.1	Cronograma: definir el cronograma de las actividades que se van a realizar	24
	<i>Cronograma de las actividades</i>	24
5	Marco metodológico:.....	25
5.1	MATRIZ DEL MARCO LÓGICO.....	25
5.2	Actividades por objetivo	27
6	Monitoreo y evaluación del proyecto.....	28
7	Documentos de la planificación de cada uno de los resultados esperado	29
	<i>Documentos de la planificación de cada uno de los resultados esperados</i>	29
8	Conclusiones y recomendaciones	31
9	Bibliografía	32
10	Anexos.....	35
10.1.	Programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito, julio a diciembre del 2022.	35

10.4.Foto relatoría.....	53
--------------------------	----

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Tabla 5	23
Tabla 6	24
Tabla 2	25
Tabla 3	27
Tabla 4	29

INDICE DE PRODUCTOS

Producto 1	35
Producto 2	47
Producto 3	48
Producto 4	53

1. Resumen ejecutivo:

La resistencia al cambio se puede entender como el cambio de una situación actual a un estado diferente a lo que se encuentra acostumbrado a hacer, pero todo cambio debe comenzar individualmente, es decir, el individuo experimenta el cambio, lo percibe desde su perspectiva y conocimiento personal, entonces, la resistencia al cambio es cualquier obstáculo que puede impedir que se genere un cambio que ayude a mejorar un sistema.

1.1 Problema

En el servicio de unidad de quemados se evidencia por parte del personal resistencia al cambio debido a la implementación de estrategias para la mejora en la atención del cuidado de enfermería, generando falta de interés en la innovación del aprendizaje y en la actualización de conocimientos.

1.2 Objetivo general

Desarrollar un programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje para el cuidado del paciente quemado en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín.

1.3 Metodología

El presente proyecto corresponde al formato CAPSTONE, como proyecto culminante, cuyo propósito central es el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en el contexto del programa formativo de enfermería. Dicho proyecto se compone de resumen, alineación a las líneas de investigación institucionales, de objetivos de desarrollo sostenibles, a los programas de vinculación; parte de un diagnóstico que incluye un grupo meta, antecedentes, problemática y justificación, una argumentación teórica, en un contexto territorial.

Un aspecto importante es la propuesta de desarrollo del proyecto, en el que se

detalla los objetivos, resultados esperados, la planificación operativa con detalle de objetivos, actividades y responsables, personal del proyecto, resultados y referencias bibliográficas.

El proyecto tiene una vinculación directa con la realidad del servicio. Su construcción se realiza de manera participativa, con información cuantitativa y cualitativa. La primera parte contextualiza la realidad concreta del servicio, que luego es teorizada para comprender las variables implicadas, seguidamente se genera una propuesta.

El diagnóstico es descriptivo, observacional y de campo.

1.4 Resultados esperados

- Propuesta de un taller de coaching avanzado con el fin de despertar el interés y generar motivación del cuidado al paciente quemado
- Un programa de motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado
- Programa actividades lúdicas que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado

2 Antecedentes.

El Hospital Carlos Andrade Marín (HECAM), inició su construcción bajo el mando de aquel entonces presidente, Dr. José María Velasco Ibarra, que, debido a la alta demanda de atenciones para pacientes del seguro social, firma el 1 de febrero de 1961, el contrato de construcción del área del hospital que será en la Quinta Miraflores, nueve años más tarde, el 31 de mayo de 1970, se inaugura con 700 camas y con equipos de última tecnología de aquella época, actualmente es considerado el hospital más grande y completo del país.

En el servicio de Unidad de Quemados cuida al individuo, grupo y comunidad en la salud y

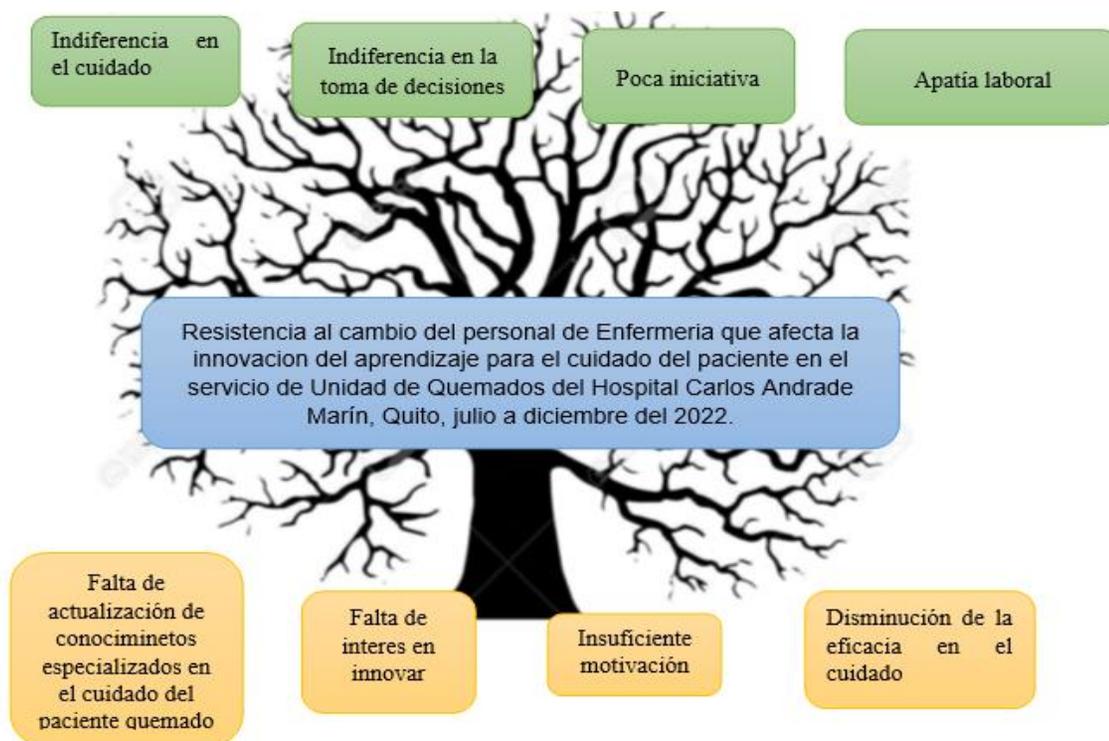
enfermedad considerando el ciclo de vida, respetando la integridad del ser humano, en sus dimensiones: físico, psicológicas, sociales, culturales, ambientales y espirituales.

El grupo meta del presente proyecto es el personal de enfermería de los cuales podemos visualizar actitudes y aptitudes con lo que se trabaja continuamente, contamos con 6 profesionales de enfermería de diferentes edades y en su mayoría mayores a 50 años, con gran experiencia ante la atención y el cuidado directo.

2.1 Profundización del problema.

Grafico 1

Árbol de problemas



Nota: causas y efectos del problema.

Al revisar el análisis FODA del servicio de Unidad de Quemados nombramos las

debilidades que tiene por parte del personal, el cual se resiste al cambio y por ende presenta falta de compromiso para capacitarse, así también insuficiente motivación y en la cual se evidencia falta de iniciativa para la generación de estrategias que logren un cambio en cuanto al mejoramiento del desarrollo profesional.

2.1.1 ¿Qué es la resistencia al cambio?

Mucho se dice de este tema, aunque no siempre estamos seguros de a qué se refiere.

Primero que todo, el cambio se va a entender como el paso desde un estado actual a un estado deseado, pasando por un estado de transición. Como se mencionó anteriormente, todo cambio organizacional es en realidad un cambio individual, donde cada individuo experimenta y percibe el cambio desde su perspectiva e historia personal.

Varios autores y expertos han definido la resistencia al cambio en sus propios términos.

Nosotros la entenderemos como cualquier comportamiento que desacredite, demore o prevenga la implementación de un cambio. La resistencia al cambio finalmente es cualquier obstáculo que impide implementar el cambio. Las causas de esta resistencia normalmente son individuos o grupos, pero también pueden ser sistemas o procesos que están desactualizados o que no logran ajustarse a las nuevas condiciones.

Considerando que la resistencia al cambio está en cada transformación que se quiera llevar a cabo, es necesario ser capaces de manejar o gestionar ese cambio. (Pablo, 2021)

2.1.2 ¿Qué es Gestión?

Aubert y de Gaulejac (1993) indican que el término gestión engloba una serie de elementos de diferente naturaleza: una estructura organizativa, una serie de prácticas administrativas, un sistema de representación y un modelo de personalidad. Afirman que la gestión es uno de los elementos característicos de nuestra sociedad. Si el control y la disciplina

fueron los fundamentos de la sociedad industrial, la gestión lo es de la sociedad posmoderna. Señalan que vamos hacia una sociedad managerial, y argumentan que los cuatro aspectos de la gestión (organización, praxis, valores y personalidad) forman un sistema socio-mental relacionada entre lo económico, lo político, lo ideológico y lo psicológico. Este sistema parece ser un polo de referencia del mundo desarrollado, motor del liberalismo político y económico, y por lo tanto psicológica como ideológica. (Azcapotsalco, 2016)

2.1.3 **¿Qué es la Gestión del cambio?**

El cambio es inevitable en el cuidado de la salud. Un problema significativo específico del cuidado de la salud es que casi dos tercios de todos los proyectos de cambio fracasan por muchas razones, como una mala planificación, personal desmotivado, comunicación deficiente o cambios excesivamente frecuentes. Todos los proveedores de atención médica, desde la cabecera hasta la sala de juntas, tienen un papel para garantizar un cambio efectivo. El uso de las mejores prácticas derivadas de las teorías del cambio puede ayudar a mejorar las probabilidades de éxito y la posterior mejora de la práctica. (carretilla & Pavan, 2022)

Como es de esperarse, la gestión del cambio, de la misma forma que la resistencia al cambio recibe distintas definiciones o explicaciones dependiendo del autor o experto que se consulte. La gestión del cambio aborda el aspecto humano de los cambios. Se entenderá Gestión del cambio como los procesos, herramientas y técnicas usadas para gestionar el aspecto humano de las transformaciones y lograr los resultados deseados. Se enfoca en cómo ayudar a las personas a adherirse, adoptar y utilizar un cambio en su día a día. (Pablo B. , 2021)

2.1.4 **Falta de entendimiento, confianza y empoderamiento**

La resistencia al cambio también puede ocurrir cuando las personas no entienden

el objetivo o desconfían de la motivación del cambio. Si la relación entre la jefatura y su equipo ha tenido problemas, es más probable que se genere resistencia si esa jefatura inicia el cambio. La gente también puede resistir el cambio si este se presenta de manera autoritaria o si no se sienten parte del cambio. Es más probable que se acepte el cambio si los individuos son involucrados en la planificación y ejecución. Cualquier cambio impuesto será visto. (Pablo, 2021)

Siendo un problema notable la resistencia al cambio en el cual influye mucho la motivación personal se da la intención o necesidad de conocer los vínculos de la organización profesional de la enfermería con la innovación, con el fin de mejorar la atención entendiéndola como una forma de introducir cambios y mejoras, desde la creación de una nueva idea hasta su aplicación. (Martha Macías Sánchez, 2019)

Para el desempeño en un puesto de trabajo se requerirá una cierta cantidad de conocimientos y competencias el conjunto de estos dos elementos se logra el talento requerido para un desempeño superior. La intersección de los dos subconjuntos (conocimientos y competencias) no es suficiente para definir el desempeño; falta algo más; la motivación. (Gabriela, 2018)

2.1.5 **¿Qué es motivación?**

La motivación es aquella sensación que una persona tiene al desarrollar sus actividades laborales para llegar a un objetivo de satisfacción y dentro del área de salud el personal sanitario lo aplica para satisfacer el propósito que la institución de salud posee, llevándolos a realizar sus labores con responsabilidad, eficacia, eficiencia, calidad y calidez lo cual contribuye positivamente a una adecuada atención y a un buen ambiente laboral, además esto trasciende en su bienestar y calidad de vida. (V & M, 2022)

Hoy en día la motivación laboral es el impulso para el desarrollo y funcionamiento con eficiencia de las actividades por parte del personal que se constituyen en pieza fundamentales de las organizaciones, lo que le otorga a las mismas un mejor desarrollo impulsándolas al éxito. Es por esta razón que la motivación laboral es una herramienta eficaz (Parrales & Villao, 2022)

Siendo una profesión de soporte, la mayoría de la innovación en la enfermería es exógena, es decir, generada por actores externos a la enfermería. Existe la percepción de que la enfermería innova poco por sí misma, y es preocupante que, siendo una profesión imprescindible como enlace de transmisión de la salud a la población, no progrese a la misma velocidad que la medicina, o que no avance, como colectivo, igual que otras profesiones.

(Quesada Llanto, 2022)

2.1.6 Indiferencia y la falsa innovación

El sistema sanitario ha trabajado durante este último año dando respuestas reactivas y adaptándose, casi día a día, a una realidad emergente marcada por la incertidumbre y este año quizás más que nunca nos hace reflexionar sobre la importancia del compromiso y la capacidad de ser proactivos, la capacidad de sumar que todos tenemos y, por tanto, también más que nunca parece que es preciso remarcar el valor y la necesidad de desterrar de nuestras organizaciones dos conceptos arraigados pero que no tienen ningún espacio tras lo aprendido en este año. Por un lado, la necesidad de erradicar la indiferencia en el mundo laboral como un mal endémico y tradicional que no debería de encontrarse ya y, por otro, luchar contra la falsa innovación que distrae a la organización de su auténtica misión y visión, respondiendo en muchas ocasiones a los intereses más bien individuales que no siempre son beneficiosos para el desarrollo de servicios eficaces y eficientes desde un enfoque centrado en las personas prestándoseles servicios eficaces y humanizados. (economic, 2021).

2.1.7 **¿Que trae como consecuencia la indiferencia y la falsa innovación?**

No sé si nos preguntamos suficientemente lo que supone la indiferencia de los profesionales en cualquier nivel de la organización y cómo esta afecta al desarrollo de la calidad asistencial, a la mejora continua de la creación de equipos o a la oportunidad de responder de manera adecuada a los requerimientos de los pacientes y de sus familias cuando se acercan al sistema sanitario en busca de respuestas concretas a situaciones particulares. La indiferencia junto con la falsa innovación, suponen para los profesionales comprometidos con el sistema sanitario un freno en el desarrollo y adecuación de la organización cuando esta quiere enfocarse realmente en buscar respuestas para los requerimientos de servicio de salud de los ciudadanos como pacientes. (economic, 2021)

2.1.8 **¿Qué es indiferencia?**

Término clásico que designa una considerable falta de interés por los acontecimientos, siendo ineficaces los estímulos que despiertan interés en situaciones normales. (Navarra, 2020).

La indiferencia está asociada a la insensibilidad, al desapego y perpetúa aquello que más nos molesta, aquello que parece que nunca se puede cambiar. Tolerando la indiferencia nosotros somos cómplices de que las cosas inadecuadas se perpetúen, generando el sentimiento de permanecer inmóvil. (economic, 2021).

2.1.9 **Innovación**

El ser humano es innovador por naturaleza y la Medicina no escapa a esta esencial característica de nuestra especie. La innovación es el modo de adaptarnos rápidamente a los cambios que sufre nuestro entorno y nuestras necesidades. Los modos de innovar responden a las oportunidades que nos brinda la capacidad de observación y juicio racional tan propio de los

humanos, pero también pueden ser fruto de la casualidad, de la improvisación y la mayoría de las veces, del ensayo y error. El desarrollo científico de la improvisación y la mayoría de las veces, del ensayo y error.

El desarrollo científico y tecnológico como un círculo virtuoso brindan plataformas para generar nuevo conocimiento. La investigación científica a través del método científico se ha consolidado como el mejor modo de avanzar en el conocimiento de las diversas ciencias y disciplinas afines que integran el saber humano y su interpretación del mundo que nos rodea. Este afán de innovar en Medicina ha trascendido a la sociedad por los grandes logros y avances científicos que han permitido aumentar la expectativa y calidad de vida de la humanidad. Sin embargo, también ha trascendido a veces, por faltas a los derechos de las personas a estar informadas, por violentar la protección de poblaciones vulnerables, por confundir los intereses de la ciencia biomédica con los intereses personales de los investigadores y en general, por faltas a nuestros acuerdos sociales de no dañar, de ser justos, de proteger la confidencialidad y de respetar la autonomía de cada individuo a decidir por sí mismo lo que mejor conviene a su persona. La bioética contribuye a entender la problemática de la innovación y desarrollo y también a proponer cursos de acción armónicos con nuestro marco valórico. De este modo, la sociedad ha generado marcos regulatorios que promueven la innovación respetando a las personas y al medio ambiente y protegiendo a los individuos que sirven como sujetos de la investigación científica. (Patricio & Armando, 2016)

2.1.10 Falsa innovación

Es lo que algunos denominan las “ocurrencias”, aquello que se implanta como innovación pero que en nada beneficia al desarrollo organizativo y de servicio que se presta a los ciudadanos. Ese tipo de innovación resulta perjudicial cuando distrae de la

misión y la visión.

Contra las ocurrencias, los líderes deberían de trabajar la medición de su impacto en los servicios que se prestan a los ciudadanos y, desde luego, trabajar para no implantar aquello que nos distrae de nuestra razón de ser. (economic, 2021).

2 Argumentación teórica

La resistencia al cambio es como se define a todas aquellas situaciones en donde las personas dentro de una organización deben modificar hábitos o rutinas específicas en su forma de trabajo, pero los profesionales se ven negados por miedos mal infundados o por dificultades al momento de realizar algo completamente nuevo. (NEWSMEDIA, 2018)

Desear no cambiar es algo común en la vida de las organizaciones, como lo es también en la vida de las personas. Oponer resistencia a los cambios que se adivinan en el horizonte es una actitud muy humana, y las organizaciones no son más que personas agrupadas para alcanzar unos objetivos. Por lo tanto, la resistencia al cambio en las organizaciones es una extensión de la resistencia al cambio que hacemos las personas.

Cuando una organización tiene dificultades para subsistir o para cumplir sus fines sociales, seguro que es el momento para abordar el cambio. Cuando todo va bien también puede ser un buen momento para abordar el cambio, pero cuesta más. En momentos de crisis el abordaje del cambio es obligatorio, y es en este momento cuando las fuerzas que se oponen al mismo se manifiestan con toda su crudeza. (Solà, 2017)

Siendo un problema notable la resistencia al cambio en el cual influye mucho la motivación personal se da la intención o necesidad de conocer los vínculos de la organización profesional de la enfermería con la innovación, con el fin de mejorar la atención entendiéndola como una forma de introducir cambios y mejoras, desde la creación de una nueva

idea hasta su aplicación.

Hoy en día la motivación laboral es el impulso para el desarrollo y funcionamiento con eficiencia de las actividades por parte del personal que se constituyen en pieza fundamentales de las organizaciones, lo que le otorga a las mismas un mejor desarrollo impulsándolas al éxito. Es por esta razón que el tema de análisis a tratar es “motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones. (Parrales & Villao, 2022)

Siendo una profesión de soporte, la mayoría de la innovación en la enfermería es exógena, es decir, generada por actores externos a la enfermería. Existe la percepción de que la enfermería innova poco por sí misma, y es preocupante que, siendo una profesión imprescindible como enlace de transmisión de la salud a la población, no progrese a la misma velocidad que la medicina, o que no avance, como colectivo, igual que otras profesiones.

(Quesada Llanto, 2022)

Sin embargo, siempre hay cosas en las que se puede mejorar o modificar y que a la práctica se pueda tener resultados como los niveles de eficiencia, así, poder realizar las mismas tareas aplicando una base lógica científica consumiendo tal vez menos recursos y generando más beneficios para el que recibe la atención, puedo decir que en un servicio el realizar las mismas actividades crea falta de dinamismo y puede convertirse en un factor de aburrimiento, apatía frente al trabajo que se realiza diariamente.

Para Freire “Pensar correctamente” comienza con una curiosidad ingenua y el cual mediante la reflexión transita a una curiosidad epistemológica; donde el pensador-educador redefine su capacidad de verse a sí mismo, a sus educandos y su práctica misma; de estos ejercicios reflexivos emerge un saber propio que le permite identificar caminos para actuar.

(Freire, 2018)

2.3 Eficiencia de los servicios de enfermería

La eficiencia de los servicios de enfermería en los hospitales depende de la gestión de la enfermera jefe, quien debe desempeñarse como líder y administradora para dirigir las actividades laborales. Su liderazgo determina los resultados, pues su labor es la de hacer cumplir las funciones asignadas desde una perspectiva estratégica, a fin de desarrollar el potencial de cada enfermera a través de un liderazgo asertivo, para lograr que las enfermeras/os brinden cuidados eficaces y eficientes con identidad y sentido de pertenencia con la Institución es necesario trabajar en ambientes, motivadores y participativos. Es por ello, que este sector del equipo de salud debe ser considerado como un activo vital dentro de la organización, por lo que los directivos deben tener presente la complejidad de la naturaleza humana a la hora de elaborar. (MSN, Rol de la autoeficacia en el clima organizacional de enfermería: Una forma de desarrollar la capacidad de práctica humanística de los enfermeros, 2021)

2.4 Asunción del rol y concepto de sí-mismo

En el proceso de interacción con su ambiente social, un individuo percibe que los otros reaccionan hacia él y él mismo reacciona frente a eso, pero también se concibe en torno a sus propias acciones y atributos personales de la forma o manera en que espera que otros lo hagan. Esta capacidad para asumir el punto de vista de los otros y para considerarse a sí mismo como un objeto (en un continuo proceso) da origen al concepto de sí-mismo, el cual es un fenómeno en desarrollo que surge de la interacción con los otros individuos. Según esto, el sujeto asume un conjunto de roles que le da la oportunidad de explorar las actitudes de los otros hacia él, donde aprende a considerarse desde un punto de vista externo y cuando las actitudes de los otros se asimilan en un otro generalizado coherente (Oscar, 2020)

2.5 Clima organizacional

Hasta la fecha, los estudios sobre el efecto del clima organizacional en la atención de enfermería se han centrado en los resultados de la atención más que en los procesos de atención. Por lo tanto, este efecto sigue siendo poco conocido, el efecto mediador significativo de la autoeficacia sugiere que los gerentes deberían implementar programas de desarrollo profesional de enfermería utilizando estrategias específicas para fomentar una mayor autoeficacia, lo que podría mejorar la calidad de la atención y las relaciones enfermera-paciente. (MSN & Haiqi, Rol de la autoeficacia en el clima organizacional de enfermería: Una forma de desarrollar la capacidad de práctica humanística de los enfermeros, 2021)

2.6 Superación académica

En la actualidad los esquemas de superación académica es un proceso necesario para la atención directa de un profesional hacia el paciente con ello abarca el cambio de mentalidad y un gran sentido reflexivo para el cumplimiento de sus deberes, la rutina en el ejercicio diario provoca rigidez en los procesos sin espacio para la innovación o la flexibilidad , como profesional es necesario encontrarse a sí mismo y estar condicionado por multitud de factores que relacionan al individuo sano o enfermo, con la familia, con los compañeros de trabajo, con las autoridades con todas las personas que determinan el trato diario y que imponen más que un deber ser, un poder ser.

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por

supuesto, la motivación es un gran tema

dentro de cada negocio, pero tiene sus peculiaridades. La realidad de la motivación en las empresas no siempre está en el nivel deseado. (Jenny Elizabeth Parrales Reyes, 2022)

Vivimos en una época en la que los avances tecnológicos, los adelantos en cuanto a investigación y la existencia de una mayor difusión en materias científicas, pueden llevar a que los profesionales de la salud, como los enfermeros, sientan que sus conocimientos se quedan obsoletos. Constantemente aparecen nuevos tratamientos, nuevas técnicas, innovadores algoritmos, por no hablar de nuevas patologías y sus consiguientes fármacos, como hemos podido experimentar durante los dos últimos dos años. De aquí nace la necesidad, por parte de estos profesionales, de mantener sus conocimientos al día de las últimas tendencias del sector de la salud, con el fin de poder ofrecer a sus pacientes un servicio personalizado, eficaz, que garantice en todo momento su seguridad. Y aquí es donde aparece lo que se conoce como formación continuada, es decir, un conjunto de programas educativos y actividades, impartidas tanto a nivel teórico como práctico, que ofrecen formación, como su propio nombre indica, sea cual sea el momento en el que se encuentre la carrera del sanitario, siempre después de la finalización de sus estudios obligatorios para especializarse. Este tipo de formación continuada se ofrece a través de cursos de enfermería en línea, cursos presenciales, talleres especializados para enfermeros, seminarios, conferencias, simposios o encuentros científicos, entre otras opciones. Existen alternativas de multitud de temáticas, dirigidas a distintos profesionales del sector. Como es de esperar, esta formación se puede prolongar a lo largo de los años, sin importar la edad ni la experiencia de los interesados, y les ofrece múltiples ventajas, tanto a nivel personal como laboral. (La importancia de la formación y actualización de conocimientos en enfermería, 2022)

Desde mi punto de vista la superación académica una parte fundamental porque nos ayuda a crecer como profesionales y de esa manera brindar la atención adecuada, la decisión está en nuestras manos y tenemos la responsabilidad de asumirla como un reto en las actividades diarias además el cambio solo es cuando los integrantes de equipo entienden la situación actual.

2.7 Aporte de asignaturas de la maestría.

Tabla 1

Asignaturas de la maestría

Malla Curricular	Relación
Enfermería de practica avanzada	Cuestionando la práctica actual, la creación de nuevo conocimiento de enfermería y la mejora de los cuidados y servicios de salud.
Diseño curricular en el campo de la salud	Nos permite ver más allá de los contenidos, su relación con el contexto, con el aprendizaje, la evaluación de resultados entre otros
Gestión de procesos y metodología de la calidad	Identifica las causas de una calidad deficiente del proceso o producto e implementa acciones para eliminar las causas de la baja calidad de atención.
Modelos y sistemas sanitarios	Nos permite evidenciar el proyecto capston como estrategia de enseñanza y aprendizaje, permite la transformación del conocimiento la argumentación y propuestas en la actuación en la práctica profesional.
Bioética y humanización	Debido a que estudia la dinámica del cuidado humanizado de enfermería en la práctica clínica hospitalaria, orientado

	al análisis de dilemas bioéticos, relacionados con la atención directa a las personas.
Método del aprendizaje en el campo de la salud	Nos ayuda a identificar y desarrollar metodologías para el aprendizaje.
Tendencia en la gestión del cuidado	Garantiza la gestión del cuidado considerando la práctica de valores como el respeto, la gentileza, la amabilidad, la consideración, la responsabilidad, el apoyo, la confianza, el confort propio de cuidado de enfermería.
Epidemiología Salud y Sociedad	Nos ayuda a reconocer la importancia de diferentes factores como factor biológico, las condiciones sociales y económicas que influyen en las diferencias individuales y colectivas para el bienestar y el estado de salud.
Epistemología y hermenéutica en el campo de la salud	Da a conocer la importancia del cuidado y el significado de este, con el fin de determinar cuidados específicos y aplicables.
Proyecto de titulación	Nos dio un inicio, guía para la elaboración del presente proyecto aplicando normas para una correcta elaboración.

3 Justificación

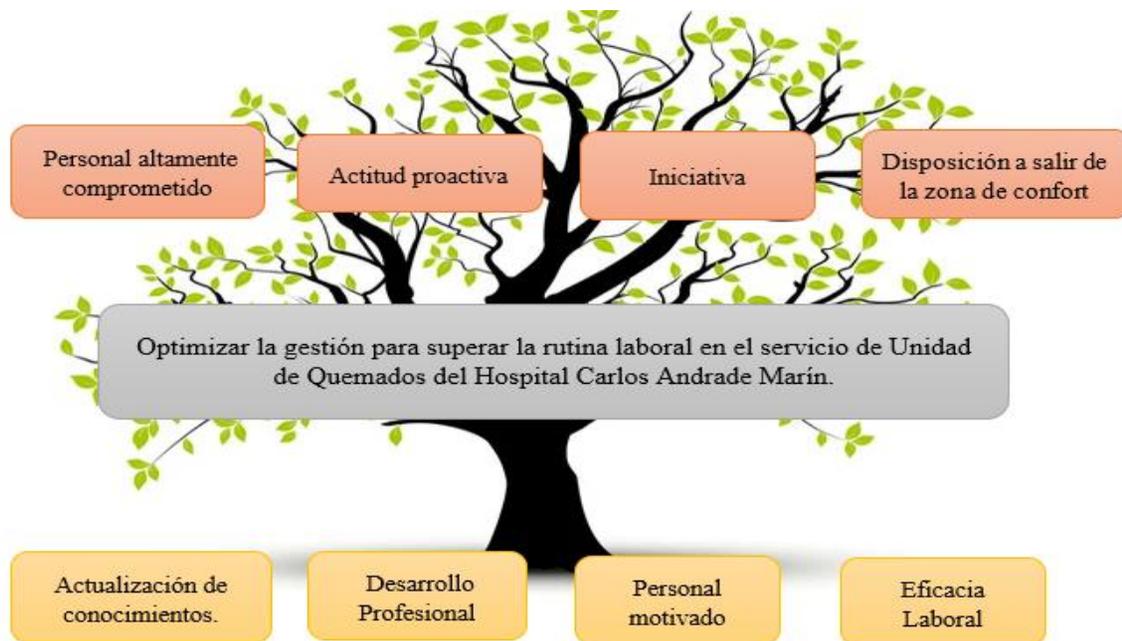
El cuidado de la salud ha sido siempre un compromiso innato en el personal de enfermería el cual incluye que el personal siga actualizándose, sin embargo, en este siglo, se ha evidenciado un nuevo reto en el cual los diferentes servicios hospitalarios demandan según la necesidad de cada uno, una formación académica que busque conocimientos nuevos que justifique cada una de las intervenciones que el personal de enfermería brinda a los pacientes. Es importante mencionar la actualización y la responsabilidad, ya que el desempeño indiferente y desinteresado en la superación profesional ha hecho que únicamente se cumpla lo que se encuentre protocolizado o aún más lo que se encuentra acostumbrado a realizarse sin tener o entender el por qué se realiza; la enfermera de este siglo requiere de mucha preparación la cual nos debe llevar a una competencia científica y abarcándonos en el aspecto humanístico y ético, es una imagen que se debe obtener según nuestra realidad y así participar con diferentes alternativas para poder superarnos y actualizarnos en temas según nuestras habilidades, ante todo lo mencionado y tomando en cuenta que es una parte importante en el desarrollo de las mismas, se menciona el aprendizaje autodidacta.

Una de las actividades que se debe dar es la educación continua, la cual genere motivación en el personal y debe coincidir con los objetivos que se tiene al nivel del servicio y la institución

4 Objetivo general y específicos.

Grafico 2

Árbol de objetivos



4.1 Objetivo general

Desarrollar un programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje para el cuidado del paciente quemado en el servicio de Unidad de Quemados.

4.1.1 Objetivo específico

- Diseñar taller de coaching avanzado con el fin de despertar el interés y generar motivación del cuidado al paciente quemado
- Diseñar un programa de motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado
- Proponer actividades lúdicas que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado

4.2. Presupuesto y Cronograma

Tabla 2

Presupuesto

Recursos	Duración	Cantidad	Costo unitario	Costo total por tiempo de duración
Humanos (*)				
Supervisora	Permanente	0	0	0
Coordinador	Permanente	0	0	0
Personal de Enfermería	Permanente	0	0	0
Materiales				
Internet	Permanente	6 meses	30	180
Impresiones	Permanente	144	0.25	36
Copias	Permanente	18 por día	0.90	27
Emplasticado de material	Según cronograma	40	1.00	40
Tecnológicos (**)				
Computadora	Permanente	0	0	0
Transporte				
Transporte	Según cronograma	10 por semana	10.00	200
Alimentación				
Alimentación	Según cronograma	5 por semana	20.00	100
TOTAL				583
IMPREVISTOS	Por 3 meses			60
Costo TOTAL				643

*=No se considera pagos al personal del área, considerando que sus costos están cubiertos por la institución.

**=Estos recursos son parte de la institución.

5 Marco metodológico:

5.1 MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

Tabla 4

Matriz del marco lógico

Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Propósito Contribuir a mejorar la capacidad de aprendizaje mediante la aplicación de actividades lúdicas que generen participación en el servicio	El 80% de enfermeras fueron capacitadas sobre actividades lúdicas para mejorar el aprendizaje	Registro de asistencia Charlas educativas Programa de motivación	Estabilidad política Estabilidad económica Grupo etéreo Resistencia al cambio
Objetivo general Desarrollar un programa de motivación para el cambio y la innovación en el cuidado del paciente quemado en el servicio de Unidad de Quemados.	El 90% del personal realiza las actividades lúdicas para el cambio y la innovación en el aprendizaje para el cuidado del paciente quemado en el servicio de Unidad de Quemados.	Cronograma de actividades Registros fotográficos Video de motivación	Inasistencia Falta de apoyo de las autoridades Poco interés del personal.
Resultados esperados - Propuesta de un taller de coaching avanzado con el fin de despertar el interés y generar motivación del cuidado al paciente quemado	Un taller organizado de coaching adaptado a las necesidades del servicio y focalizado al perfil del personal que labora en el mismo durante 3 meses.	Documento con la organización de taller de coaching Material educativo	Falta de apoyo de las autoridades Falta de recursos económicos Poco interés personal
Un programa de motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado	Programa educativo elaborado sobre la falta motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado	Documento de un programa de motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado	Estabilidad política Estabilidad económica Grupo etéreo Resistencia al cambio

		Firmas de asistencia Fotos Video	
Programa actividades lúdicas que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado	Un programa de actividades lúdicas adecuadas y pertinentes al perfil profesional que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado	Documento con el programa de actividades lúdicas adecuadas y pertinentes al perfil profesional que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado	Estabilidad política Estabilidad económica Grupo etéreo Cambio de líder Resistencia al cambio

5.2 Actividades por objetivo

Tabla 5

Actividades por objetivo

Actividades por objetivo			
Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	supuestos
<p>1. Propuesta de un taller de coaching avanzado con el fin de despertar el interés y generar motivación del cuidado al paciente quemado.</p> <p>1.1 Taller para afrontamiento del miedo</p> <p>1.2 Taller para afrontamiento del estrés</p> <p>1.3 Taller para toma de decisiones</p>	<p>Cronograma</p> <p>Presupuesto</p>	<p>Evaluación de resultados</p>	<p>Participación en la actividad</p> <p>Falta de presupuesto</p> <p>Apoyo político</p>
<p>2. Un programa de motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado</p> <p>2.1. Analizar las diferentes teorías que involucran a la motivación como fuente de cambio.</p> <p>2.2. Aplicación de diferentes teorías para la motivación del personal.</p>	<p>Cronograma</p> <p>Presupuesto</p>	<p>Control de actividades para su cumplimiento según cronograma</p> <p>Material didáctico</p>	<p>Participación en la actividad</p> <p>Compromiso con el cumplimiento</p>
<p>3. Programa actividades lúdicas que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado</p> <p>3.1. Realizar actividades lúdicas mediante el juego domino</p> <p>3.2. Realizar actividades lúdicas mediante un rompecabezas</p> <p>3.3. Realizar actividades lúdicas mediante sopa de letras.</p>	<p>Cronograma</p> <p>Presupuesto</p>	<p>Control de actividades para su cumplimiento según cronograma</p> <p>Material didáctico</p>	<p>Participación en la actividad</p> <p>Compromiso con el cumplimiento</p>

6 Monitoreo y evaluación del proyecto.

El proyecto contempla una fase de monitoreo y evaluación que significa control del cumplimiento del proyecto en sus aspectos operativos como marco lógico cronograma de actividades y ejecución presupuestaria. El proceso de control se realizará a través de una lista de chequeo del cumplimiento de lo que está planificado, la toma de medidas preventivas y correctivas de ser necesarias. En el caso de existir retrasos se implementará acciones en coordinación de enfermera supervisora de servicio y calidad para la solución oportuna y la toma de decisiones necesarias que garantice el éxito del proyecto en la evaluación se utilizará metodología que incluya instrumentos cualitativos y cuantitativos según lo previsto en los indicadores de marco lógico para evaluar los resultados y objetivos.

La evaluación del programa permitirá a futuro implementar planes de mejora para institucionalizar el Programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje para el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín.

7 Documentos de la planificación de cada uno de los resultados esperado

Tabla 6

Documentos de la planificación de cada uno de los resultados esperados

Objetivos	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto	Indicadores	Cumplimiento
Un programa de motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado	- Analizar las diferentes teorías que involucran a la motivación como fuente de cambio.	Supervisora Lcda. Noemi Noriega. Licenciadas de enfermería del servicio de Unidad de Quemados	30 minutos. Una vez a la semana según cronograma.	643 dólares	Programa educativo elaborado sobre la falta motivación para la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente quemado	90%
	- Aplicación de diferentes teorías para la motivación del personal	Supervisora Lcda. Noemi Noriega. Licenciadas de enfermería del servicio de Unidad de Quemados	30 minutos. Una vez a la semana según cronograma.			
Programa actividades lúdicas que permitan la comprensión y el compromiso con la innovación del conocimiento	- Realizar actividades lúdicas mediante el juego domino y rompecabezas	Supervisora Lcda. Noemi Noriega. Licenciadas de enfermería del servicio de Unidad de Quemados	30 minutos. Una vez a la semana permanente.	643 dólares	Un programa de actividades lúdicas adecuadas y pertinentes al perfil profesional que permitan la comprensión y el compromiso con la	100%

para la atención en el paciente quemado	-				innovación del conocimiento para la atención en el paciente quemado	
---	---	--	--	--	---	--

8 Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Durante la elaboración del programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje para el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín se logró visualizar y tener una percepción amplia de que el personal se encuentra desmotivado al realizar sus actividades diarias generando así una resistencia notable al cambio, mediante la aplicación de las diferentes actividades lúdicas se lograra aumentar la creatividad y la capacidad del personal para mantener el funcionamiento psicomotriz , fomentar la integración en el grupo meta, mantener el nivel de la capacidad productiva y el aumento de la percepción de la competencia así también generará aumento el estado de ánimo y la motivación para implementar una forma diferente de aprendizaje.

Recomendaciones

- Incentivar al personal ante la aplicación del programa de motivación para la innovación del aprendizaje.
- Crear ambiente de creatividad para fomentar la integración del grupo meta y generar el cambio deseado.
- Se recomienda que la cohorte siguiente active el programa de educación.
- Colaboración por parte de la coordinación de enfermería para la aplicación del presente proyecto.

9 Bibliografía

AZCAPOTSALCO, U. A. (junio de 2016). Obtenido de Gestion y Estrategia :
<https://docplayer.es/83495705-Ion-y-cambio-en-las-gestion-y-estrategia-las-organizaciones-cambio-en-las-as-organizaciones-cooperacion-competencia-y-cambio-en-las-organizaciones.html>

carretilla, j. m., & P. A. (18 de Septiembre de 2022). Obtenido de StatPearls:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29083813/>

economic, n. m. (5 de Abril de 2021). Obtenido de Las consecuencias de la indiferencia y la falsa innovación: el empobrecimiento de las organizaciones:
<https://www.newmedicaleconomics.es/enfermeria/las-consecuencias-de-la-indiferencia-y-la-falsa-innovación-el-empobrecimiento-de-las-organizaciones/>

Freire, P. (2018). *formación docente y pensamimoto crítico*. méxico .

Gabriela, T. (2018). Obtenido de El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional dela universidad tecnica de Ambato:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>

Jenny Elizabeth Parrales Reyes, J. M. (2022). Obtenido de Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones:
<file:///D:/DOCUMENTOS/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralComoHerramientaEficazParaElMejorD-8383369.pdf>

La importancia de la formación y actualización de conocimientos en enfermería. (11 de Mayo de 2022). Obtenido de <https://www.milenio.com/salud/la-importancia-de-la-actualizacion-de-conocimientos-en-enfermeria>

Martha Macías Sánchez, M. T. (17 de junio de 2019). Obtenido de Resistencia al cambio en las

- organizaciones : https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_02.pdf
- MSN, M. B. (19 de Noviembre de 2021). *Rol de la autoeficacia en el clima organizacional de enfermería: Una forma de desarrollar la capacidad de práctica humanística de los enfermeros*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13516>
- MSN, M. B., & Haiqi, M. (19 de Noviembre de 2021). *Rol de la autoeficacia en el clima organizacional de enfermería: Una forma de desarrollar la capacidad de práctica humanística de los enfermeros*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13516>
- Navarra, C. U. (2020). Obtenido de Indiferencia atencional: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/indiferencia-atencional>
- NEWSMEDIA. (27 de agosto de 2018). Obtenido de LA RESISTENCIA AL CAMBIO, ¿CÓMO AFRONTARLA?: <https://www.ipade.mx/2018/08/27/la-resistencia-al-cambio-como-afrontarla/#:~:text=La%20resistencia%20al%20cambio%20es,va%20a%20resistir%20al%20cambio.>
- Oscar, Z. (20 de agosto de 2020). Asunción del rol y concepto de sí-mismo. *DIARIO DE CIRCULACIÓN NACIONAL OPINIÓN*, pág. S/N. Obtenido de Asunción del rol y concepto de sí-mismo: <https://www.opinion.com.bo/articulo/revista-asi/asuncion-rol-concepto-mismo/20200829213426784666.html>
- Pablo, B. (2 de Marzo de 2021). Obtenido de ¿De dónde viene la resistencia al cambio en Salud?: <https://es.linkedin.com/pulse/de-d%C3%B3nde-viene-la-resistencia-al-cambio-en-salud-chapa-beriestain>
- Pablo, C. (2 de Marzo de 2021). Obtenido de ¿De dónde viene la resistencia al cambio en

Salud?: <https://es.linkedin.com/pulse/de-d%C3%B3nde-viene-la-resistencia-al-cambio-en-salud-chapa-beriestain>

Parrales, E., & Villao, M. (1 de Febrero de 2022). Obtenido de Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las:
<file:///D:/DOCUMENTOS/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralComoHerramientaEficazParaElMejorD-8383369.pdf>

Patricio, B. P., & Armando, O. P. (julio de 2016). Obtenido de ELSEVIER:
<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-innovacion-medicina-una-mirada-desde-S0716864012703401>

Quesada Llanto, J. &. (2022). Obtenido de La motivación en el contexto de las estrategias GTD para el aprendizaje por competencias:
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/467>

Solà, P. (13 de Julio de 2017). Obtenido de La resistencia al cambio en las organizaciones:
<https://www.utrans.global/es/la-resistencia-al-cambio-en-las-organizaciones/>

V, M., & M, R. (9 de Junio de 2022). Obtenido de Sapienza:
<file:///D:/DOCUMENTOS/Downloads/1.+Motivaci%C3%B3n+y+satisfacci%C3%B3n+del+personal+de+Enfermer%C3%ADa+en+la+atenci%C3%B3n+de+tercer+nivel.pdf>



**UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

Producto 1

10.1. Programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito, julio a diciembre del 2022.

Maestrante:

Lic. Ortiz Nancy

Tutor:

Doctor Teodoro Barros Astudillo PhD

Fecha:

JULIO – DICIEMBRE 2022

Introducción

Hoy en día un gran porcentaje de los trabajadores de salud no se encuentran motivados al realizar las actividades a las cuales se encuentran asignadas lo cual se relaciona con diferentes factores los con la realidad de cada servicio y de cada institución, por lo general es un problema universal, entonces, al mencionar esta desmotivación del personal del cual existen varios estudios que nos dicen que, existe una evidente relación entre bienestar laboral y rendimiento profesional, que es lo que estamos realizando para mejorar o motivar al personal en cuanto a realizar actividades que promuevan al mismo, que no cree resistencia la implementación de nuevas actividades y que con el paso del tiempo hará que el personal salga de su zona de confort.

Los hospitales necesitan tener trabajadores cualificados y sobre todo motivados. Por ello, es en la motivación del empleo donde se obtienen la clave del éxito y los máximos beneficios en cuanto el rendimiento y la aceptación del cambio.

Dicho esto, existen muchas organizaciones que desconocen cuáles son los aspectos que motivan a un empleado y que “la motivación” forma parte del buen desarrollo y crecimiento en el mundo.

El bienestar laboral está íntimamente relacionado con la productividad en el trabajo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar.

La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado, forma parte de la vida cotidiana de un individuo, así como es importante para el correcto funcionamiento de cualquiera organización.

Para poder entender mejor el concepto de motivación se ha elaborado un programa de motivación que engloba algunas de las teorías o modelos más destacados que han intentado explicar la motivación humana.

Además, se establece el Macro metodológico, en el que se expone la organización y el desarrollo del trabajo de campo, así como el procedimiento para la recogida de la información.

Una vez recogida toda la información, se analizarán los resultados con el fin de dar una respuesta a posibles problemas y encontrar la solución a los mismos.

Mesocurrículo

Unidades del Programa de Educación continua:

Unidades	Fuentes
Teorías centradas en el contenido	Reconstruyendo nuestra fuerza (nurse managment 2022) Revisando la jerarquía de Maslow https://journals.lww.com/nursingmanagement/Fulltext/2022/08000/Rebuilding_our_workforce_Revisiting_Maslow_s.1.aspx
1. Teoría de las necesidades humanas- jerarquía de Maslow	
2. Modelo de McGregor	Revista Cielo (2018) Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095
3. Teoría de las necesidades de McClelland	CEOVEL (2018). teoría de las 3 necesidades universales de McClelland https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland
4. Teoría de los dos factores de Herzberg; Ambientales y motivadores.	PUBMED (2022) Modelo Estructural de Intención de Retención de Enfermeros en Hospitales de Pequeño y Mediano Tamaño: Basado en la Teoría Motivación-Higiene de Herzberg https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8949181/
5. Teoría de la equidad de Adams	LOS RECURSOS HUMANOS (2019) Teoría de la equidad laboral de Stacey Adams https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-equidad-laboral-de-stacey-adams/
6. Teoría de expectativas de Vroom	Elsier (2021) Teoría de las expectativas – motivación https://seuntriunfador.com/teoria-expectativas/
7. Teoría del campo	PSIKIPEDIA (2019) La teoría de campo de Kurt Lewin https://psikipedia.com/libro/historia/3819-la-teoria-del-campo-de-kurt-lewin

MICROCURRICULO

Unidades	Resultado de Aprendizaje	Descripción mínima de contenidos con fuentes	Técnica de Evaluación
Teoría de la motivación	Teoría de las necesidades humanas- jerarquía de Maslow	<p>Para poder entender mejor la motivación laboral en una organización, en un principio se basa sobre las necesidades humanas. Con las teorías de motivación se pueden definir los factores principales que motivan a los empleados, para que las empresas pueden obtener mayor beneficio y poder lograr sus objetivos.</p> <p>La pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: es decir, aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, (1908-1970) un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.</p> <p>Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como “Pirámide de Maslow”.</p> <p>A continuación, se explica en qué consiste cada necesidad según la teoría de Maslow. En su obra Maslow diseña su teoría mediante pirámide, donde muestra cada una de estas necesidades importante para la vida de un ser humano.</p> <p>NECESIDADES FISIOLÓGICAS NECESIDADES DE SEGURIDAD</p>	Observable

		<p>NECESIDADES DE AFILIACIÓN. NECEDIDADES DE RECONOCIMIENTO NECESIDADES DE AUTOREALIZACIÓN</p> <p>Reconstruyendo nuestra fuerza (nurse managment 2022) Revisando la jerarquía de Maslow</p> <p>https://journals.lww.com/nursingmanagement/Fulltext/2022/08000/Rebuilding_our_workforce_Revisiting_Maslow_s.1.aspx</p>	
Teoría de la motivación	Modelo de McGregor	<p>En la teoría de Maslow se explica la motivación según las necesidades humanas, pero también es importante estudiar las necesidades humanas de los trabajadores en una organización y cómo actúan sobre su conducta, esta es aproximación que realiza el modelo de McGregor.</p> <p>Douglas McGregor, nos explica dos teorías contrapuestas de dirección, la Teoría X, que desarrolla que los trabajadores actúan bajo amenazas por parte de los directivos, y la otra Teoría Y que los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajo.</p> <p>La Teoría X está basada en el antiguo modelo que el trabajo se presume como un castigo, es decir, que las personan prefieren evitar el trabajo, tienen disgustos, se sienten obligados, controlados para que desempeñen los esfuerzos necesarios para que pueden lograr con los objetivos de las organizaciones. Además, prefieren evitar la responsabilidad y que sean dirigidos, puesto que consideran el trabajo como algo secundario.</p> <p>"Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión" McGregor.</p> <p>Por otro lado, la Teoría Y consiste que las personas tienen interés y quieren trabajar</p>	Observable

		<p>por sí mismas y que se esfuerzan por poder lograr los mejores resultados para las empresas. Además, las organizaciones deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. También las personas aceptan las responsabilidades y tienen más creatividad a los problemas de la organización.</p> <p>Los supuestos fundamentan de la Teoría Y, es que, el control externo y la amenaza no es lo único método para producir esfuerzo y que los trabajadores pueden cumplir con los objetivos organizacionales. Es decir, que las personas tienen autodirección y autocontrol a favor de los objetivos que comprometen. El grado de compromiso con los objetivos está relacionado con la importancia de las recompensas asociadas. En la vida cotidiana, los seres humanos no solo aprenden y aceptan la responsabilidad, sino también está buscarla.</p> <p>Finalmente, podemos decir que la Teoría X limita la posibilidad de dar ideas, porque los trabajadores están subordinados, también el control que se presenta deja los privilegios que se obtienen como empleados. Por el contrario, la Teoría Y no será apta, porque siempre hay que regular las actividades laborales, es necesario el control, pero hay que obtener una recompensa para los empleados. Teniendo cuenta estas teorías ninguna puede ser funcionales si se trabaja individualmente ya que cada una tiene diferente enfoque y se ven afectadas en ambas teorías los trabajadores.</p> <p>Por lo tanto, si estas dos teorías funcionan y que dirigen la motivación del trabajo, es claro que se debe trabajar sin ninguna amenaza y bajo control, las empresas deben regular el buen funcionamiento y que controlan que cada actividad que se realicen es correcta, pero siempre y cuando se trabaje sin presión y contemple la integración de los empleados.</p> <p>Revista Cielo (2018) Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-</p>	
--	--	---	--

		78582018000200095	
Teoría de la motivación	Teoría de las necesidades de McClelland	<p>La teoría de las necesidades de McClelland nos da una visión global sobre la motivación, es decir englobar las necesidades en solo tres dominantes.</p> <p>El concepto de la teoría de las necesidades fue popularizado por el psicólogo americano del comportamiento David McClelland, es decir según su teoría la motivación de un individuo depende a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.</p> <p>El autor describe que todos los individuos poseen la necesidad de logro, es decir, que las personas se esfuerzan por luchar a tener éxito. Según la teoría los individuos suelen realizar las tareas más difíciles, arriesgarse porque quien arriesga gana y así se logra el éxito. McClelland, piensa que estas personas con la necesidad de logro son los mejores líderes en una organización, aunque pueden exigir mucho de su personal guiados por altos desempeños.</p> <p>Otra necesidad muy importante es el poder, es decir que las personas se agrupan en dos grupos, el poder personal y el poder institucional. Las gentes con una necesidad de poder son aquellos, que pueden influir a los demás, mientras el poder institucional son gente que le gusta organizar los esfuerzos de otros, para poder alcanzar las metas de la organización. Dicha necesidad se refiere los individuos con deseo de tener impacto y control.</p> <p>La tercera necesidad según la teoría McClelland, es la afiliación, referida el deseo de ser humano a relacionarse con los demás personas, relaciones interpersonales y amistades para poder acercarse e integrarse en la organización.</p> <p>Para concluir podemos decir que estas tres necesidades están presentes en cada individuo, es decir, que son adquiridas en el tiempo y las vivencias culturales, así como en su experiencia de la vida. Dicho esto, la necesidad de logro es la motivación de poner llevar elevadas metas, el deseo de un trabajo excelente, la fuerza de los individuos de luchar y obtener el éxito en la vida.</p>	Observación directa

		<p>CEOVEL (2018). teoría de las 3 necesidades universales de McClelland https://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland</p>	
Teoría de la motivación	<p>Teoría de los dos factores de Herzberg; Ambiental es y motivador es.</p>	<p>El psicólogo determinó que la satisfacción de los trabajadores influye de forma positiva en los niveles de desempeño laboral. La investigación posterior produjo una lista de factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo (factores de motivación) y otra lista de factores que pueden abocar a la insatisfacción (factores de higiene)</p> <p>Factores de Higiene Son los más cercanos a las necesidades primarias. Si la empresa cumple con estos factores, puede evitar la insatisfacción, pero no consiguen provocar la satisfacción (o solo lo hacen por un reducido periodo de tiempo). Están relacionados con la forma en la que se realiza el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de la compañía y prácticas administrativas • Supervisión • Relaciones interpersonales • Condiciones del trabajo • Seguridad en el trabajo • Beneficios derivados del empleo • Salario <p>Factores de Motivación Esta teoría bifactorial se completa con los factores de motivación, mucho más relacionados con la autorrealización. Parte de la base de que la motivación impulsa al ser humano tanto en lo personal, como en lo laboral. En el ámbito del trabajo se mejora mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logros: tener acceso a alcanzar esos objetivos. • Reconocimiento de los logros y feedback. 	<p>“Enriquecer las tareas”: ir otorgando nuevas responsabilidades al personal.</p> <p>Dar feedback al trabajador sobre sus resultados mensuales</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo motivador: encontrarse con desafíos y objetivos que alcanzar en el día a día. • Responsabilidad: el autor sugiere que los trabajadores vayan adquiriendo responsabilidades progresivamente para que su satisfacción aumente. • Promoción: ascender en la carrera profesional. <p>PUBMED (2022) Modelo Estructural de Intención de Retención de Enfermeros en Hospitales de Pequeño y Mediano Tamaño: Basado en la Teoría Motivación-Higiene de Herzberg https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8949181/</p>	
Teoría de la motivación	Teoría de la equidad de Adams	<p>La teoría de la equidad de John Stacey Adams ayuda a explicar por qué el pago y las condiciones por sí solos no determinan la motivación. También explica por qué dar a una persona un ascenso o un aumento de sueldo puede tener un efecto desmotivador en los demás.</p> <p>Cuando las personas se sienten tratadas de manera justa o ventajosa, es más probable que estén motivadas; cuando se sienten injustamente tratados, son muy propensos a los sentimientos de desafección y desmotivación.</p> <p>La creencia en la teoría de la equidad laboral es que las personas valoran el trato justo, lo que hace que se sientan motivadas a mantener la equidad mantenida dentro de las relaciones de sus compañeros de trabajo y la organización.</p> <p>Palabras como esfuerzos y recompensas, o trabajo y paga, son una simplificación excesiva, de ahí el uso de los términos entradas y salidas. Los inputs son lógicamente lo que damos o ponemos en nuestro trabajo. Los outputs son todo lo que sacamos a cambio. Se trata de que el balance entrada-salida compense para el trabajador y/o perciba que le compensa</p> <p>LOS RECURSOS HUMANOS (2019) Teoría de la equidad laboral de Stacey Adams https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-equidad-laboral-de-stacey-adams/</p>	Valoración directa

Teoría de la motivación	Teoría de expectativas de Vroom	<p>Es una teoría centrada en la motivación que tiene una buena aceptación en el mundo laboral y que ponen en práctica profesionales del mundo de la psicología y el coaching, entre otros.</p> <p>La teoría se basa en que aquellos que lleven a cabo un comportamiento centrado en mejorar algo en concreto o tengan como objetivo la consecución de una recompensa, tenderán a mejorar su rendimiento.</p> <p>Estos son los conceptos más destacados que intervienen en la teoría de las expectativas de Vroom:</p> <p>Valencia: El individuo hace una valoración de la recompensa que pretende conseguir. Por ejemplo, mejorar su sueldo, conseguir un puesto de mayor responsabilidad o poder, conciliar su vida laboral y personal de forma más eficaz, etc. Será importante que la persona determine y mida el grado de recompensa que desea obtener.</p> <p>Instrumentalidad: Se trata de un elemento importante dentro de la teoría, ya que mide la probabilidad de conseguir las gratificaciones que se desean si se lleva a cabo una labor óptima para ello. Esto depende mucho de la empresa, puesto que esta teoría se lleva a cabo principalmente en el ámbito laboral.</p> <p>Expectativa: Esto depende del propio individuo y de la creencia que tiene depositada en sí mismo a la hora de poder conseguir la meta deseada que le puede llevar a obtener la recompensa.</p> <p>Elsier (2021) Teoría de las expectativas – motivación https://seuntriunfador.com/teoria-expectativas/</p>	Observación directa
Teoría de la motivación	Teoría de campo	<p>En los orígenes de la psicología social hallamos una interesante teoría sobre la relación entre los seres humanos y su entorno.</p> <p>Tomando la teoría de campo de la física, Kurt Lewin estableció dos condiciones básicas para su teoría de campo.</p>	Observación directa.

	<p>La primera es que la conducta ha de deducirse de una totalidad de hechos coexistentes (Fernández, 1993).</p> <p>La segunda dice que esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, pues el estado de cada una de las partes del campo depende de todas las otras.</p> <p>De este modo, se construirá un campo de fuerza positivo cuando percibimos que nuestras necesidades pueden satisfacerse favorablemente a partir de aquello que nos rodea. Y, por el contrario, se configurará un campo de fuerza negativo cuando podemos llegar a sufrir algún daño o vernos perjudicado de alguna forma en nuestro entorno.</p> <p>Este psicólogo es reconocido a nivel mundial por ser el padre fundador de la actual Psicología Social. El modelo creado por Lewin consta de 3 fases: descongelamiento, cambio y congelamiento.</p> <ol style="list-style-type: none">1) El descongelamiento es imprescindible para erradicar las malas prácticas que se han detectado como paralizantes y negativas. La meta es conseguir involucrar a todos los sectores de la organización. Kurt Lewin destaca que es obligatorio evidenciar la necesidad del cambio, si se quieren eliminar comportamientos poco eficaces. Por norma general, la gente sólo cambia al sentir insatisfacción con el estado actual, por lo que es importante motivar a las personas para alcanzar la nueva situación.2) Esta etapa, llamada conocida, como movimiento, abarca todas las formas mediante las cuales se aprenden los comportamientos que la organización desea adoptar. Es muy importante inculcar en la gente una formación adecuada y metodología ordenada de los nuevos procesos. Modificar significa adoptar y descubrir nuevos valores y actitudes. El movimiento hacia el estado del cambio debe superar patrones de comportamiento ineficaces para poder llegar al siguiente nivel. Este proceso lleva tiempo y esfuerzo, ya que no todo el mundo querrá modificar costumbres del pasado. En especial, las personas beneficiadas por el estado anterior.3) Este último paso supone el momento de estabilizar en la organización un	
--	--	--

		<p>nuevo estado que viene para quedarse. Este momento se llama estado de equilibrio y, para que triunfe, es necesario el apoyo de agentes como las normas de empresa, la cultura empresarial y la estructura organizacional. Para poder estabilizar la nueva situación, el psicólogo alemán afirma que la mejor vía es disminuir las tensiones anteriores para afianzar el nuevo cambio. Una alternativa para llevar a cabo el deterioro del estado pasado implica que el agente del cambio o responsable del proceso debe conseguir la cooperación de la organización. Para ello, debe coordinar la participación con todas aquellas personas responsables en el diseño y la ejecución del experimento.</p> <p>PSIKIPEDIA (2019) La teoría de campo de Kurt Lewin</p> <p>https://psikipedia.com/libro/historia/3819-la-teoria-del-campo-de-kurt-lewin</p>	
--	--	---	--

10.2. Encuesta para valorar la motivación

Producto 2

Encuesta

**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
ESCUELA DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA**

Nombre:

Edad:

Servicio:

Cargo o función:

Encuesta de motivación laboral

A continuación, se presentará una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar la motivación que el trabajo provoca en el personal así también los factores que intervienen.

- Se solicita responder cada una de las preguntas
- Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una "x" la alternativa que usted considere refleja mejor su situación

Preguntas	5	4	3	2	1
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1. ¿Encuentro motivación en mi trabajo?					
2. ¿Es considerado mi trabajo según mis capacidades?					
3. ¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación?					
4. ¿Me siento seguro y estable en mi trabajo?					
5. ¿Me gustaría cambiar de servicio?					
6. ¿He cumplido con las expectativas que tenía al comenzar a trabajar?					
7. ¿Me encuentro con ánimo y energía para realizar mis actividades?					
8. ¿La tecnología es un factor que me impide realizar las actividades en mi trabajo?					
9. ¿Mis aportes e ideas son valoradas y tomadas en cuenta?					
10. ¿La comunicación en el ambiente laboral es adecuada?					
11. ¿La relación con mi inmediato superior me motiva a seguir superándome?					
Total					

Firma: _____

Fuente: Autoría para valoración



**UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

Producto 3

Tema:

10.3. Programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín, Quito, julio a diciembre del 2022.

Maestrante:

Lic. Ortiz Nancy

Tutor:

Doctor Teodoro Barros Astudillo PhD

Fecha:

JULIO – DICIEMBRE 2022

Introducción

Cada día hay más evidencias de la interacción mente-cuerpo y así también de cómo diferentes actividades nos ayudan a modificar los estados psicológicos que muchas de las veces influyen positiva o negativamente sobre la salud.

El concepto de salud se inscribe en un proceso de bienestar físico, psíquico y social que permite al individuo interactuar con quien lo rodea de una forma diferente y enriquecedora.

Aprender es una de las actividades más satisfactorias de la vida, y se debe aprovechar al máximo. Cuando se es estudiante tienes el privilegio más grande que es el de aprender algo nuevo casi que a diario; pero cuidado, muchos olvidan prepararse para aprender de la mejor manera y así también con el paso de los años dejamos el aprendizaje de algo nuevo en segundo plano y nos encerramos en un aprendizaje basado en la práctica.

La parte más importante es aceptar que hay cosas que se pueden implementar para un bien común, una de las herramientas que se debe tener es actitud la misma que nos ayudara a que los diferentes mecanismos de aprendizaje continúen y tengan una aceptación por el individuo generando un cambio radical a la hora de aprender y generando innovación en la misma, no se puede dejar de hablar de innovación sino se lleva a cabo conjuntamente con el ejercicio, preparar la mente para apropiarnos de nuevos conocimientos, liberar tensiones, estimular la concentración, agilidad mental, estimular la inclusión social y generar una forma de liderazgo, es uno de los propósitos del presente programa de motivación para el cambio y la innovación del aprendizaje en el cuidado del paciente en el servicio de Unidad de Quemados del Hospital Carlos Andrade Marín a través de la implementación de actividades lúdicas.

Mesocurrículo

Unidades del Programa de Educación continua:

Unidades	Fuentes
Juego domino	ADMX (2019) Dominó: beneficios para adultos mayores https://adultosmayoresmexico.com/beneficios-domino-adultos/
Juego rompecabezas	LOSOINK (2020) ¿Cómo le sirven los rompecabezas a los adultos? https://www.losoink.com/2020/09/23/como-le-sirven-los-rompecabezas-al-adulto-mayor/

MICROCURRÍCULO

Unidades	Resultado de Aprendizaje	Descripción mínima de contenidos	Técnica de Evaluación
Actividades lúdicas.	Juego de domino	<p>Es un juego de destreza donde se pone a prueba la memoria y habilidad, además de estimular la memoria de las personas, el dominó estimula la concentración. Así mismo, promueve la paciencia al no existir límites de tiempo para realizar las jugadas.</p> <p>En cierto momento hemos padecido cierto grado de estrés en nuestras actividades diarias sin encontrar cómo disminuirlo. Por lo tanto, tomarse un tiempo en familia para jugar dominó, reduce los niveles de estrés, ansiedad e hiperactividad, siendo un juego de mesa que requiere de concentración, paciencia y estrategia.</p> <p>ADMX (2019) Dominó: beneficios para adultos mayores https://adultosmayoresmexico.com/beneficios-dominio-adultos/</p>	Aplicación directa

Actividades lúdicas	Juego rompecabezas	<p>Como con todos los músculos del cuerpo, también el cerebro necesita de ejercicio diario. Además, las ventajas que ganamos al armar un rompecabezas son muchas, aquí mencionamos algunas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan capacidades y aumentan habilidades: Creatividad, coordinación, pericia, motricidad y lateralidad, gracias a que obligan al cerebro a trabajar con ambos hemisferios. • Mejoran la capacidad de observación y la comparación, así como la memoria visual. • Consiguen la aplicación de la lógica con mayor rapidez. • Favorecen la superación de desafíos, ayudan a la elaboración de una estrategia, y, por tanto, benefician la disposición a ser resolutivos. • Aumentan la tolerancia ante las dificultades. • Mejoran la autoestima, gracias a la superación del reto. • Si a estos beneficios, le añadimos la participación de la familia, amigos o compañeros, conseguiremos que los puzzles se conviertan en un ejercicio perfecto para la sociabilización de los mayores y con ella, el desarrollo del lenguaje <p>LOSOINK (2020) ¿Cómo le sirven los rompecabezas a los adultos? https://www.losoink.com/2020/09/23/como-le-sirven-los-rompecabezas-al-adulto-mayor/</p>	Aplicación directa
---------------------	--------------------	--	--------------------

10.4. Foto relatoría

Producto 4

Charla educativa.



Fuente: personal de enfermería.

Charla educativa.



Fuente: personal de enfermería.



Fuente: personal de enfermería.

Charla educativa.



Fuente: personal de enfermería.

Charla educativa.



Fuente: personal de enfermería.