

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES
(IAHULA), PERIODO AGOSTO - ENERO 2025.
MÉRIDA - VENEZUELA.**

Papic R. Stefania

Paradas P. María L.

www.bdigital.ula.ve

Universidad de Los Andes
Facultad de Medicina

Escuela de Enfermería

Coordinación de Investigación

Tutor: Prof. Gerardo Peña Quintero

Mérida, mayo 2025



República Bolivariana de Venezuela
Universidad de Los Andes
Facultad de Medicina
Escuela de Enfermería



ii

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO
AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS
ANDES (IAHULA), MÉRIDA, PERIODO
AGOSTO - ENERO 2025.**

Trabajo de Grado como requisito para Optar al Título de Licenciada
En Enfermería

www.bdigital.ula.ve

Tutor:

Prof. Gerardo Peña Q.

Autores

T.S.U: Papic R. Stefania

C.I:26.467.094

T.S.U: Paradas P. María L.

C.I:25.148.164

Mérida, mayo 2025.



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Gerardo Peña Quintero** C.I: **10.715.673** hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado titulado: **“Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería servicios; emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los andes (IAHULA), periodo agosto – enero 2025. Mérida, Venezuela”**. Presentado por las ciudadanas: T.S.U: Papic R. Stefania C.I: 26.467.094 y T.S.U: Paradas P. María L. C.I: 25.148.164 para optar al Grado de Licenciadas en Enfermería y acepto asesorar a las participantes en calidad de tutor, durante las etapas de desarrollo y presentación del Trabajo de Grado antes descrito.

Tutor: Prof. Gerardo Peña Quintero
C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844
Número Telefónico: 0424.7505606
Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
 FACULTAD DE MEDICINA
 ESCUELA DE ENFERMERÍA
 MÉRIDA ESTADO MÉRIDA



PÁGINA DE APROBACIÓN

JURADO PRINCIPAL

FIRMA

Nombre,

C.I. .

www.bdigital.ula.ve

JURADO PRINCIPAL

FIRMA

Nombre,

C.I. .

JURADO PRINCIPAL

FIRMA

Nombre,

C.I. .

FECHA DE APROBACIÓN

 DÍA

 MES

 AÑO

AGRADECIMIENTO

A través de este texto queremos expresar el más sincero **agradecimiento** a todas las personas que han contribuido al cumplimiento de este sueño que hoy se resumen en este trabajo de investigación.

En primer lugar, agradecer a **Dios**, por ser nuestro guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su luz nos ha acompañado en los momentos de incertidumbre y nos ha impulsado a seguir hacia delante con fe y determinación.

A la **Ilustre Universidad de Los Andes** y todo su equipo, en especial a la Escuela de Enfermería junto con sus directivos, coordinadores, profesores y personal administrativo y obrero que hacen vida en nuestra casa de estudio.

A nuestro tutor, **Magíster. Gerardo Peña Q**, su dedicación y compromiso con la educación son verdaderamente inspiradores. Ha sido un honor contar con su guía en este proceso, representando un ejemplo de honestidad y transparencia. Nos ha enseñado que, si todos los enfermeros fueran como usted, Venezuela podría convertirse en una potencia mundial en el ámbito de la salud. Deseamos que Dios lo bendiga con salud, paz y felicidad en su vida. Se merece todo lo bueno que la vida tiene para ofrecer. Gracias profesor Gerardo, por su incansable esfuerzo en la formación de los estudiantes de la escuela de Enfermería, incluso en las difíciles circunstancias que se enfrentan actualmente en el país. Su labor es un verdadero milagro y tiene una gran misión con todos nosotros.

A mi **compañera de tesis**, que con el pasar del tiempo se convirtió en una gran amistad sincera, gracias por hacer un gran equipo por la constancia, disciplina y por los momentos compartidos.

A nuestros **padres**, (Papic Nicolas, Ruiz Irama, Berrios Johnn, Parra Arelis), a nuestros **amores** (Mejias Manuel, Guanare Román), **familiares, amigos y a los que ya no están físicamente con nosotras**, por su amor incondicional y su apoyo constante. Gracias por permanecer a nuestro lado, brindándonos el respaldo emocional y moral que necesitábamos para alcanzar esta gran meta.

A nuestra **promoción CXII**: durante estos 8 años hemos compartido no solo un camino académico sino también momentos que han dejado una huella imborrable en nuestras vidas. Esperamos que nuestros caminos se crucen nuevamente en el futuro y que sigamos contribuyendo al noble arte de cuidar y servir.

www.bdigital.ula.ve

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice de General	i
Índice de Tablas	ii
	ii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Objetivos	10
1.3. Justificación	11
1.4.- Alcances y Limitaciones	13
1.5.- Línea de investigación	14
1.6.- Consideraciones Éticas	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.2. Bases Teóricas que sustentan el estudio	23
2.3. Marco Legal	45
2.4. Definición de Términos Básicos	52
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Diseño de Investigación	57
3.2. Tipo de investigación	57
3.3. Población y Muestra	59
3.4 Sistema de variables	62
3.5. Cuadro de operacionalización de la variable	64
3.5. Técnica y recolección de datos (Instrumento)	68
3.6. Validez y confiabilidad	69
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	73
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
ANEXOS N° 1.- Instrumento diseñado	111
ANEXOS N° 2.- Cartas de validación	118
ANEXO N ° 3.- Confiabilidad del instrumento	135

ÍNDICE DE TABLAS

N°		pág.
1	N° de Profesionales y no profesionales Emergencia Adultos Pediátrica y Obstétrica del IAHULA/Censo julio 2024 Población 149.	59
2	N° de Profesionales y no profesionales Emergencia Adultos Pediátrica y Obstétrica del IAHULA/Censo julio 2024. Población 95.	62
3	Operacionalización de las variables.	64
4	Escala de puntuación empleada según dimensiones	69
5	Validez de contenido del cuestionario	71
6	Dimensiones: Datos sociodemográficos y función social.	74
5	Dimensión: Motivación del personal de enfermería	81
6	Dimensión: Desempeño Laboral del personal de enfermería.	87
7	Motivación de los profesionales de enfermería	91
8	Desempeño de los profesionales de enfermería	92
9	Correlación entre motivación y desempeño laboral	94
10	Estadística descriptiva entre la motivación y desempeño	94



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
 FACULTAD DE MEDICINA
 ESCUELA DE ENFERMERÍA
 MÉRIDA ESTADO MÉRIDA



Motivación y Desempeño Laboral del profesional de enfermería servicios; emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), periodo enero - mayo 2025. Mérida – Venezuela.

Autores

Papic R. Stefania
 Paradas P. María L.

Tutor

Prof. Gerardo Peña Q.

Año: 2025.

RESUMEN

La motivación es un estado interno que genera comportamientos desencadenando acciones en una dirección para un fin específico como el buen desempeño laboral. El objetivo del presente estudio fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. La investigación está determinada por ser de carácter cuantitativo y de campo, de tipo correlacional, de corte transversal, con una muestra de 95 profesionales. Como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario con preguntas cerradas con escalamiento Likert, sometido a juicio de expertos para su validación, el estudio de la confiabilidad se determinó a través del cálculo del Alfa de Cronbach arrojando como resultado 0.750, interpretado en la escala de fiabilidad como muy bueno. Los resultados se analizaron en base a procedimientos de estadística descriptiva y se representaron en tablas de frecuencia y porcentajes, media aritmética y la prueba de Kruskal- Wallis. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables. Se consideró un estadígrafo como significativo cuando el valor de $p < 0,05$ obteniendo como resultado 0,434 lo que indica la relación directa entre la motivación y el desempeño laboral. De tal modo, quedó demostrado y se puede describir que la motivación juega un papel fundamental en el desempeño laboral del personal en cualquier empresa y el profesional de la enfermería no escapa de esta realidad.

Descriptor: Motivación, desempeño, profesional de enfermería, servicio, emergencia.



UNIVERSITY OF LOS ANDES
FACULTY OF MEDICINE
SCHOOL OF NURSING
MÉRIDA STATE MÉRIDA



X

Motivation and Work Performance of Nursing Professionals in the Emergency Services Department of the Autonomous Institute of the University Hospital of Los Andes (IAHULA), January - May 2025. Mérida, Venezuela.

Authors

Papic R. Stefania
Paradas P. María L.

Tutor

Prof. Gerardo Peña Q.

Year:2025.

ABSTRACT

Motivation is an internal state that generates behaviors triggering actions in one direction for a specific purpose such as good work performance. The objective of this study was to analyze the relationship between motivation and work performance of the nursing professional in the emergency services of the Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. The research is determined to be quantitative and field, correlational, cross-sectional, with a sample of 95 professionals. The main technique used was the survey and the instrument was a questionnaire with closed questions with Likert scaling, submitted to expert judgment for validation. The study of reliability was determined through the calculation of Cronbach's Alpha, yielding a result of 0.750, interpreted on the reliability scale as very good. The results were analyzed based on descriptive statistical procedures and were represented in frequency and percentage tables, arithmetic mean and the Kruskal-Wallis test. Spearman's correlation coefficient was used to analyze the relationship between variables. A statistic was considered significant when the p-value <0.05 , resulting in 0.434, which indicates the direct relationship between motivation and work performance. Thus, it was demonstrated and can be described that motivation plays a fundamental role in the work performance of personnel.

Descriptors: Motivation, performance, nursing professional, service, emergency.

www.bdigital.ula.ve

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, en las sociedades industrializadas y de mayor incremento de tecnología, que se encuentran repartidas a nivel del mundo, ha ocurrido una serie de cambios sociales, económicos y culturales que han generado un impacto en las fuerzas de las distintas esferas del desarrollo del ser humano, afectando no solo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece.

En este escenario, la sociedad globalizada del siglo XXI requiere de organizaciones dinámicas que se adapten con velocidad a dichos cambios y que desarrollen en sus colaboradores comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un exigente mercado que opera en un medio ambiente dinámico y altamente competitivo. Este desafío no solo se presenta para las instituciones, sino también para las personas que en ellas trabajan, en el entendido que el núcleo básico de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación existente entre persona y organización.

Aunado a ello; a partir del siglo XXI el mundo cambió de manera intensa, colocando a las organizaciones y empresas en la incertidumbre y la imprevisibilidad, generando la necesidad en que las personas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. ``Así las personas serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización; así, se convierten en la competencia básica de ésta, en su principal ventaja competitiva dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante en el que existe una competencia veloz`` (Chiavenato, 2018, p.345).

En este mismo orden de ideas, la sociedad reconoce al factor humano como el factor determinante para el logro de los objetivos y, por consiguiente, del éxito de una organización. Por lo tanto, se vuelve cada vez más importante profundizar en el estudio de los factores que determinan la motivación y el desempeño de las personas. Así mismo, en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr el crecimiento

personal y organizacional ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad en general.

Ahora bien, la motivación es un elemento fundamental en la vida, se presenta en cada experiencia y dirige la mayoría de las actividades orientadas a objetivos concretos, relacionados con la interacción que se tiene con el entorno. La motivación para Caravallo (2008), “es un estado interno que provoca una conducta como los motivos que generan comportamientos, que se desencadenan en acciones” (p. 288). Es decir, que la motivación se puede concebir como una fuerza, es el empleo de energía que conduce al ser humano a una dirección específica y para un fin específico.

Al respecto, la motivación en el ámbito de la enfermería en funciones, condiciona al personal a lidiar con sucesos inherentes al proceso salud/enfermedad, ya que afrontan sentimientos básicos por medio de complejos mecanismos como la vida y la muerte o el dolor (Barón, 2013).

Siguiendo este contexto antes planteado, es indudable la importancia que tiene la motivación para los profesionales de enfermería que laboran en cualquier institución, ya sea pública o privada, para el logro y consecución de objetivos propuestos, donde la motivación correcta trae consigo la satisfacción de un trabajo bien hecho eficazmente y con la organización necesaria para proporcionar el rendimiento y la productividad que se espera en una empresa orientado a la calidad del cuidado (Cruz y colaboradores 2017).

Por otro lado, el desempeño laboral no es más que la capacidad de desarrollar una actividad de forma eficiente (Corzo, 2021 p. 88). Así mismo, Caravallo (2008), manifiesta que los elementos que motivan en efectuar una labor o función son la confianza, el optimismo, la tenacidad, el entusiasmo y la resistencia, siendo estos indicadores fuente de motivación para enfrentarse a unos escenarios muy cambiantes y varía de un individuo a otro dentro de la misma empresa.

Es por lo tanto, que el profesional de enfermería debe adquirir habilidades y destrezas personales que le permitan desenvolverse satisfactoriamente como individuo y como elemento fundamental en el campo laboral de la salud. En tal sentido, el destacado estudio presenta una relevancia sustancial, puesto que contribuye a analizar la relación entre la

motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería mediante la determinación de diversos factores intrínsecos y extrínsecos, con la finalidad de fortalecer y mejorar la manera de trabajar, de cómo enfrentar las emociones y cómo optimizar los cuidados aplicados a los usuarios (as), mejorando así la calidad del servicio que es brindado en las instituciones.

Bajo esa óptica, la investigación se estructuró en 5 capítulos como se describen a continuación; capítulo I, el problema, en él se presenta el planteamiento del mismo, se presentan las interrogantes, se enuncian los objetivos, así como, la justificación de la investigación, los alcances y limitaciones correspondientes, la línea de investigación a la cual está suscrito el trabajo y las consideraciones éticas que serán aplicadas. En el capítulo II, se hace referencia el marco teórico, en él se muestran los antecedentes de la investigación que tienen relevancia con la misma y las bases teóricas que sustentan el estudio, al igual la teorizante correspondiente, las bases o soportes legales del mismo y la definición de términos básicos.

El capítulo III, muestra el marco metodológico, en él se habla del tipo y diseño de investigación, población y muestra, la operacionalización de las variables en estudio, la técnica e instrumento para la recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento diseñado, el procedimiento para su aplicación para la recolección de la información y el respectivo análisis estadístico que se aplicó. El capítulo IV abarca la interpretación y análisis de los datos, mediante el proceso de codificación llevado a cabo durante la recopilación de la información bajo la estadística descriptiva abordada con la frecuencia absoluta y relativa por tablas y por dimensiones, la prueba de Kruskal- wallis y el coeficiente de correlacion de spearman. Y por último, en el capítulo V se establecen las conclusiones posteriores al análisis de los datos y las recomendaciones por parte de las investigadoras. Finalizando con las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

En las organizaciones actualmente es notorio y evidente que las acciones de los trabajadores, en este caso del área de enfermería, se ven influenciadas por sus motivaciones, siendo así está de suma importancia ya que es un elemento fundamental, para que los trabajadores en las empresas tengan un buen nivel de desempeño laboral en la realización de sus tareas y actividades para poder llegar a lograr los objetivos y metas trazadas dentro de la organización.

Los trabajadores, así como los profesionales en enfermería son individuos sociales complejos muy dinámicos que tienen sentimientos, deseos y temores. Su comportamiento en el trabajo, como en cualquier lugar, es consecuencia de muchos factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos. Las personas están motivadas por ciertas necesidades que logran satisfacer a través de los grupos sociales con los que interactúan. Si hay dificultades en la participación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación de personal, baja la moral, aumenta la fatiga psicológica y se reducen los niveles de desempeño efectivos que toda empresa espera de ellos. Aunado a ello, el comportamiento de los grupos depende del estilo del supervisor y liderazgo que sea aplicado. El supervisor eficaz influye en sus subordinados para lograr lealtad, estándares elevados de desempeño y compromiso con los objetivos de la organización ejerciendo un sentido de pertenencia y compromiso empresarial ideal.

En esta conformación de ideas al respecto, a menudo en las instituciones ha disminuido el interés de realizar las tareas por parte del trabajador, y esto se debe, porque tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como a la institución, el resultado de esto sería que el trabajador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros. Según Chivenato (2015):

Plantea que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los 4 elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno (p. 398).

Ya que una persona motivada que estima y aprecia su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, usuarios tanto internos como externos. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los de los propios trabajadores. Se debe motivar a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo; esto es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios depende en gran parte de la persona que brinda u oferta el mismo. Al respecto, Robbins,S. y Judge,T. (2017): “menciona que la motivación es como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”. (p.175).

Así mismo, entender que el alto nivel de compromiso y desempeño por parte de los empleados puede hacer una diferencia significativa, donde el compromiso puede generarse por un trato exigente, pero profesional y humano a través de un vínculo de lealtad y deber con la misión y visión de la empresa. Aunado ello, las empresas han demostrado un creciente interés en el compromiso de su plantilla laboral, principalmente de su talento, entendiendo por ‘talento comprometido’ a aquel individuo que está dispuesto a entregar lo que la empresa espera de él y más. Por otro lado, no menos importante están los niveles de compromiso y desempeño laboral de los empleados que empiezan a ser percibidos, incluso, desde clientes hasta posibles inversionistas como indicadores clave de la salud financiera de la empresa y mayor sustentabilidad en el largo plazo.

De igual manera, Robbins,S y Coulter, M (2013 p.123): Definen desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Ahora bien, los profesionales de Enfermería, prestan servicios y desempeñan una función importante en la atención netamente centrada en el cuidado de las personas sanas o enfermas en el proceso salud/enfermedad; mediante la integración holística cuerpo, mente y espíritu. Sin embargo, la Enfermería profesional aparte de la función asistencial tiene otras funciones como la gerencia y salud pública, docencia, investigación, el escenario comunitario y el gremial, siempre las funciones están fundamentadas bajo el comportamiento moral y ético de su ejercicio.

A partir de allí, es esencial el desarrollo de prácticas interpersonales; para la satisfacción de las necesidades humanas; promoción de la salud, adaptación de conductas positivas; aceptación de la persona; ejecución de acciones adecuadas en situaciones necesarias; integración del conocimiento, comunicación coherente, eficaz y empática; preparación emocional en situaciones inesperadas, reconocimiento de las influencias del entorno. Lo anteriormente expuesto, motiva el cuidado más humanizado, lo cual ofrece al paciente apoyo, enseñanzas, fortalezas, evoluciones y otros aspectos que promueven el bienestar de la salud (Alligood, M. 2015, p. 33).

De esta forma se toma en cuenta que el profesional de Enfermería ofrece especial atención y cuidado al paciente en control clínico y hospitalario, siendo de suma importancia el abordaje de la motivación y el desempeño laboral. Es decir, que la motivación es un estado de ánimo que hace que la conducta de una persona cambie y se active para conseguir las metas concretas que se haya marcado, esa energía es la que debe conseguir el profesional de Enfermería para que efectúe todas las acciones necesarias y culminar los objetivos planificados de la manera más eficiente posible.

Según Maslow (citado por Quintero J, 2007, p. 1), refiere que la motivación, trata de la jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta identifica un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Por lo tanto, según el mismo autor anteriormente expuesto, menciona que la necesidad de autorrealización es la más elevada, ya que se encuentra en la cima de la jerarquía; y responde

a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada en realizar su trabajo con un buen desempeño laboral debe estar llena de energía para poder accionar dentro de su contexto laboral, caso específico de la Enfermería.

Igualmente Baysler, S (2023, cita a Maslow p. 1), quien define la motivación como “una fuerza que proviene del interior del individuo y se basa en intensidad del deseo de satisfacer una necesidad” (p. 3), por lo tanto las necesidades humanas están jerarquizadas en orden fisiológicas (salario adecuado, ambiente físico), seguridad (seguridad de empleo, entorno no agresivo, estabilidad en el puesto de trabajo), sociales (compañeros, categoría, relación con el jefe, relación con el grupo), ego (autoestima, reputación laboral, competencia, atractivo del trabajo, responsabilidad, progreso), autorrealización (desarrollar su propia capacidad, satisfacción personal, desarrollo creativo y autoconfianza).

En tal sentido, el referido autor aporta que la motivación tiene unos elementos que inciden en las personas, y muy especialmente en este caso de los profesionales de Enfermería para poder realizar con satisfacción el desempeño laboral como lo son; confianza, optimismo, tenacidad, entusiasmo y resistencia, así mismo expresa que los jefes o coordinadores de Enfermería tienen que desarrollar el conocimiento sobre la inteligencia emocional en el trabajo, para encontrar herramientas que le ayuden a manejar sus propios sentimientos y a contemplar los sentimientos de los compañeros laborales para alcanzar una mejor comprensión y un mejor desempeño en el momento de ayuda garantizando una atención ideal en función de la calidad.

Al respecto, el desempeño laboral, según el autor antes mencionado es:

El valor de las recompensas y la inteligencia de que el desempeño depende del interés personal, ya que determina la magnitud del esfuerzo que la persona está dispuesto a hacer y es una relación perfecta de costo/beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación metodológica de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo, lo cual se basa en un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona, como lo es la evaluación del desempeño (p.105)

Igualmente, Álvarez (2008, p. 3), considera que el desempeño juega un papel determinante por el uso del conocimiento que hace cada persona, así mismo, Rodríguez (2009), define el desempeño como la representación de “Las acciones que realiza el recurso humano en una profesión u oficio aprendido, lo cual permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el sistema social” (p.33), en este caso se revela el carácter social de la profesión dirigida a los profesionales del sector de la producción y los servicios.

En el mismo orden de ideas, se considera que el desempeño laboral significa la acción de cumplir, ejercer, ejecutar un compromiso en un cargo o una profesión; teniendo en cuenta los conocimientos que cada persona tiene de su labor.

De lo anteriormente planteado, se generaliza el criterio que el desempeño está relacionado con la labor cotidiana del profesional por el cumplimiento de los compromisos, funciones, tareas, inherentes a su cargo o puesto laboral que ejecuta; a la forma en que se realiza y también a sus resultados, lo cual se encuentra muy relacionado con la motivación ya sea intrínseca o extrínseca, de forma trascendental.

No obstante, es de suma importancia resaltar que hay factores que pueden desmotivar y el profesional de Enfermería no está exento de dicho estado de ánimo, un reflejo de ello es el alto porcentaje de personal de Enfermería desmotivado que labora en las diferentes instituciones de salud una de ellas es el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes no escapa de esta realidad nacional, que hoy en día han desertado o renunciado por falta de satisfacción con la remuneración salarial y compromisos contractuales establecidos, por déficit en la programación de los horarios o turnos de trabajo de 6 horas, 12 horas y hasta 24 horas, déficit de recurso humano a todos los perfiles de cargo incluyendo el profesional Enfermería lo cual recarga las funciones y tareas en las áreas, y por último y no menos importante la falta de motivación de la gerencia a todo su personal de los niveles intermedios y operativos.

Aunado a ello, vemos en el transitar el tiempo que el 23 de diciembre de 1972. Fue inaugurado el Hospital Universitario de Los Andes en el Gobierno de Dr. Rafael Caldera, contando en su momento con 188 médicos, 187 profesionales de Enfermería y 302 auxiliares

de Enfermería, Como Hospital Universitario de Los Andes y abierto al público a comienzos del año 1.973 para cumplir funciones asistenciales de alta especialidad médica, así como de docencia universitaria de pregrado, postgrado e investigativas, siendo su primer director el Dr. Raúl Arellano. Por esta razón la programación y estructura organizacional del (IAHULA), se proyectó y se inició impartiendo la atención progresiva del usuario, sugerida por el Dr. Juan Montesina Guinari, el mismo fue creado el 14 de agosto de 1995 con personalidad jurídica y patrimonio propio adscrito a la Corporación de la Salud del Estado Mérida. Como hospital Tipo IV con especialidades y subespecialidades más importante del eje Centro-Occidental del país, Instituto de Referencia Regional y Nacional, actualmente tiene un área de influencia aproximada de 907.938 habitantes, correspondiente al Estado Mérida, brindando además atención a las zonas aledañas de los Estados Táchira, Trujillo, Barinas, Zulia y Zona Oriental del país.

El Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, desarrolla sus actividades organizacionales, en base a la estructura jerárquica y funcional que le conforma, distribuyendo en forma equitativa y equilibrada, cada una de las áreas, empleados y servicios que ofrece. Siendo su objetivo principal mejorar la salud el pueblo merideño, destacando las emergencias generales donde las consecuencias complejas en el sistema de salud público, a saber: falta de presupuesto que incide en la deficiencia de insumos y equipamiento, el deterioro de la infraestructura, bajos salarios y baja calidad del servicio de salud; éxodo del personal de salud por la falta de condiciones generales de trabajo generan una desmotivación muy marcada en todo su personal en general.

De modo que, con el personal desmotivado hay ausentismo laboral, no se realizan labores de Enfermería correctamente y hoy en día pareciera no verse los riesgos de ello, ya que cada vez más existe personal de Enfermería de la tercera edad laborando desde hace mucho tiempo ya que no hay personal nuevo que los releve o sustituya por los precarios beneficios del contrato.

Desde este punto de vista, la investigación tiene como finalidad analizar la motivación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de las diferentes emergencias del (IAHULA). Como se puede observar, los objetivos apuntan al incremento de nivel de motivación y desempeño de los trabajadores del sector salud especialmente el de Enfermería. Esto se debe a que existen múltiples deficiencias en el sector salud, lo cual

termina por desmerecer la calidad de atención que se brindan en los servicios a los usuarios que demanda una atención de calidad, es así cómo se materializa la desmotivación del personal de Enfermería.

Referente al desempeño laboral, resulta no ser óptimo y un gran número de pacientes y usuarios externos consultan en esta área, las cuales hacen de manera frecuente reclamos y quejas, que en múltiples casos son fundados y se evidencian en Enfermeras que se muestran desmotivadas, con alto índice de estrés laboral, que termina por alterar su comportamiento y trato con estas pacientes generando un clima laboral no ideal.

Ante el planteamiento anteriormente descrito surge la siguiente interrogante; ¿Cómo es la motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de las emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA)?, Interrogante que sin duda permitirá tener un dominio del conocimiento más claro y directo, que dará la oportunidad de comprender mejor la problemática existente en este centro de salud. Con miras a proponer soluciones por medio de recomendaciones, planteándose los siguientes objetivos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la relación entre la motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Agosto - enero 2025.

Objetivos Específicos

1. Identificar las características sociodemográficas del profesional de Enfermería en los servicios de emergencias en estudio.
2. Desglosar los factores asociados a la motivación del profesional de Enfermería en las unidades de emergencias como puerta de entrada al sistema público de salud.
3. Determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estos servicios objeto de estudio.

4. Relacionar los resultados de la escala de motivación y desempeño laboral de la muestra en estudio.

Justificación e Importancia de la Investigación

La motivación y el desempeño laboral son pilares fundamentales en el funcionamiento de cualquier organización; un equipo de trabajo motivado y satisfecho es más productivo, comprometido y, en consecuencia, contribuye significativamente al éxito de la empresa.

Por lo que la importancia para la organización serán sus beneficios que son: mayor productividad; ya que los empleados motivados y satisfechos tienden a ser más eficientes y a generar mejores resultados en relación a rendimiento; pero también se genera menor rotación de personal, creando un ambiente laboral positivo reduciendo la tasa de abandono de los empleados, lo que disminuyen los costos de reclutamiento y capacitación que muchas empresas tienen que enfrentar. Aunado a ello el fortalecimiento de la cultura organizacional, al comprender las necesidades y motivaciones de los empleados, las organizaciones pueden crear una cultura más positiva y colaborativa, mayor innovación que no es más que un ambiente de trabajo estimulante fomentando la creatividad y la generación de nuevas ideas para crecer.

Por consiguiente, esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico conceptual, debido a que la misma estudió una de las funciones que debe ejercer un profesional universitario como lo es enfermería en este caso particular, buscar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, sustentado estos dos constructos con revisiones de diferentes fuentes bibliográficas y hemerográficas, lo que permitió obtener un dominio conceptual amplio sobre el tema de estudio y poder lograr internalizar este conocimiento para ser llevado a la práctica profesional como elemento fundamental del saber.

Desde el punto de vista práctico para los profesionales se justifica ya que sus beneficios están orientados a mayor bienestar individual por lo que un trabajo satisfactorio contribuye a una mejor calidad de vida y a una mayor satisfacción personal, se genera un buen desarrollo profesional puesto que las organizaciones que se preocupan por la motivación de sus empleados suelen ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, además mejora las relaciones interpersonales creando un ambiente laboral positivo fomentando las relaciones

saludables entre compañeros de trabajo, además reduce el estrés laboral y puede ayudar a prevenir el síndrome de burnout, un problema común en el sector salud; existiendo evidencia suficiente que los empleados motivados experimentan menores signos y síntomas de estrés y por ende mejoran su desempeño laboral dentro de la empresa y fuera de ella, generando mayor retención del talento calificado.

Desde el punto de vista metodológico la investigación se justifica ya que se evaluaron factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de este hospital de complejidad demostrando a través de datos estadísticos su relación con un análisis exhaustivo generando un resultado con soporte científico, fundamental para los gerentes de esta institución para tomar los correctivos requeridos y necesarios y las mejores decisiones estratégicas para lograr cambiar el comportamiento de los profesionales en función de la mejora continua de los servicios que son ofertados a los usuarios y a demás pudiera ser referencia como antecedente valioso a futuras investigaciones que en esta misma línea se puedan generar siempre en función de la búsqueda de la calidad.

Finalmente las investigaciones en motivación y desempeño laboral en el sector salud revisten una importancia social crucial por diversas razones; una de ellas es el impacto en la calidad de la atención, como una relación directa ya que un personal motivado tiende a brindar una atención más humana, eficiente, equitativa y de mayor calidad centrada en las personas, presentándose también reducción de errores porque un ambiente laboral positivo disminuye el estrés y la fatiga, lo que puede contribuir a reducir la incidencia de este tipo de eventualidades no deseadas en el ejercicio profesional, presentándose mayor adherencia a los tratamientos que no es más que pacientes atendidos por profesionales motivados, mayor satisfacción en el paciente, igualmente un personal amable y comprometido con su trabajo genera una mayor experiencia para el usuario, lo que puede traducirse en una mayor lealtad hacia la institución y por supuesto, se genera la reducción de quejas y reclamos que puedan generar conflictos con los pacientes y sus familiares, siendo esta la imagen que se proyecta de la empresa.

1.4 Alcances y Limitaciones

Alcances

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen que los alcances en una investigación “no se debe considerar como “tipos” de investigación, ya que más que ser una clasificación constituyen un continuo de “causalidad” que puede tener un estudio” (p.90).

Por lo que, la presente investigación en sus inicios parte de la inquietud de las investigadoras sobre la motivación y el desempeño laboral como tema central en un hospital donde cumplieron la mayor cantidad de experiencias prácticas en la formación de su carrera y tiene diversos alcances, que dependiendo de los objetos específicos planteados varía desde la descripción general del problema hasta el análisis profundo de situaciones particulares.

Ahora bien esta investigación busca medir el grado de motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en las áreas de emergencia de un hospital tipo IV como lo es el Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), buscando identificar los factores claves que influyen de manera significativa en estas dos variables para poder establecer una comparación entre grupos, analizar sus diferencias y causas, y explorar cómo los factores intrínsecos y extrínsecos influyen en la motivación y desempeño dentro de la organización para finalmente evaluar cómo las políticas y prácticas organizacionales afectan sobre éstas en los empleados en cualquier empresa donde las instituciones de salud no escapan de esta realidad. De esta manera la empresa podrá determinar predicciones de comportamientos futuros como la intención de sus trabajadores de quedarse, identificando los factores que puedan influir en esta decisión, evaluar el riesgo entre los empleados y los factores que contribuyen a este fenómeno. Así como desarrollar modelos que logren mejoras o que expliquen los mecanismos subyacentes a la motivación y desempeño laboral para que los gerentes logren, de ser posible, su aplicación.

Limitaciones

Las limitaciones en una investigación para los autores antes descritos, “son aquellos factores que restringen o condicionan la validez, generalización y aplicabilidad de los resultados obtenidos” (p. 99). En otras palabras, son los obstáculos o restricciones que el

investigador identifica y reconoce como factores que podrían haber influido en los resultados o que limitan la interpretación y la extrapolación de los hallazgos a la realidad.

Para esta investigación las limitaciones estuvieron orientadas en la metodología con relación al tipo de investigación, tamaño de la muestra y los procedimientos de muestreo al ser una muestra representativa tratándose de 95 profesionales de enfermería, los cuales poseen horarios de trabajo diferentes, impidiendo su participación en un mismo periodo de tiempo. El factor de inclusión y exclusión de los participantes en el estudio, considerando además que la cantidad de profesionales en los turnos de trabajo fue menor a la cantidad de Terapistas respiratorios laborando durante el periodo de aplicación del instrumento.

Otras limitaciones están relacionadas con obstáculos financieros, tales como los costos y gastos relacionados con las fases de ejecución y aplicación de la prueba piloto e instrumento de recolección de datos de la investigación.

En consecuencia, las limitaciones son una parte integral de cualquier investigación y deben ser conocidas y discutidas de manera transparente demostrando la honestidad intelectual de los investigadores y la rigurosidad de estudio. Al identificar las limitaciones, las investigadoras pueden fortalecer la validez de sus conclusiones y proporcionar una base sólida para futuras investigaciones.

Línea de investigación

La orientación de un trabajo de investigación hacia una línea de investigación dentro de una universidad implica, alinear los esfuerzos individuales con los objetivos institucionales, fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos, optimizando el uso de los recursos disponibles para la contribución al fortalecimiento de la investigación y la formación de nuevos investigadores aumentando la visibilidad y el impacto de la institución. La alineación de los trabajos de investigación con las líneas institucionales es una estrategia fundamental para el desarrollo de una investigación de calidad, relevante y con un impacto social significativo.

Por lo que, esta investigación está bajo la dirección del grupo de investigación: Programas y experiencias gerenciales del cuidado en contextos diversos ``CUIDEMOS``, adscrito al Departamento de Enfermería en Gerencia y Salud Pública de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes.

Consideraciones Éticas.

Para la ejecución de esta investigación, se consideran los deberes y derechos, normas éticas y morales que rigen y amparan el ejercicio de la profesión de Enfermería y las normas estipuladas en relación con los procesos de investigación científica en materia de salud. Se toma en cuenta el Código Deontológico de Enfermeras de Venezuela (2009) que en su artículo 20 expone que “el profesional de Enfermería debe actuar equilibradamente, conservando los principios éticos y morales de su práctica”, **(no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia)** como principios éticos fundamentales.

De igual forma, Así como lo establece la Ley del Ejercicio Profesional de Enfermería (2005), en su Capítulo V. del Secreto Profesional, en el Artículo 18, “el secreto profesional es inviolable, y él o la profesional de la enfermería está obligado a guardarlo. Igual obligación y en las mismas condiciones se impone a los estudiantes de enfermería”. Asimismo el Código Deontológico de los Profesionales de Enfermería (2008), en su Capítulo VI, artículo 42 que establece que Todo profesional de enfermería cuando realice un trabajo de investigación o publicación relacionado con los usuarios, en dependencia universitarias, comunitarias o asistenciales, debe guardar “Consentimiento informado, privacidad y confidencialidad, protección de los participantes, uso de datos divulgación de conflictos de intereses y revisiones éticas” de toda la información para que no perjudique al usuario o a la institución”, es decir, la información aportada por el estudio estará resguardada bajo el secreto profesional y el anonimato, y únicamente será utilizada con fines académicos siendo ésta en su totalidad inocua para los pacientes y el personal, presentado para ello el respectivo consentimiento informado, que explicará el objetivo del estudio y la importancia de su ejecución.

Asimismo, se hizo una selección en forma justa y equitativa, sin prejuicios personales o preferencias. Cabe acotar que para esta investigación se solicitó la autorización a los jefes de los diferentes niveles gerenciales del departamento de enfermería de la institución, y posteriormente se les solicitó a los profesionales de las diferentes emergencias que fueron

seleccionados para la investigación su consentimiento informado respetando su derecho de querer participar o no en el trabajo, garantizando el resguardo de todos los datos obtenidos, por esta razón, se llevó a cabo de manera voluntaria y consciente la entrega de un instrumento de tipo cuestionario a los profesionales de enfermería de los servicios antes descritos logrando obtener la totalidad de la información requerida para poder lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo constituye el marco referencial teórico. Aquí se asumieron los fundamentos teóricos del estudio trazado con el fin de analizar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en las diferentes emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes.

Antecedentes de la Investigación

Bayser, SE (2022) investigó sobre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mediante un estudio que buscaba describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública perteneciente a dicha ciudad. Para esto, se valieron de un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Utilizaron dos instrumentos: el abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias. Como resultados, el desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. Tomando en

cuenta esto, la motivación y el desempeño laboral van estrechamente relacionados, de modo que es necesario la evaluación constante de estrategias que eleven ambos indicadores y así garantizar una mayor eficacia en los profesionales de enfermería cuando laboren en su área.

Paralelamente, Dávila (2022) buscó establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área no COVID-19 en un hospital de la ciudad de Chimbote en el año 2022. Utilizó un diseño de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y corte transversal. La población que a la vez fue la muestra se conformó de todo el personal de enfermería del área no COVID-19 (80). Se aplicaron dos instrumentos: El cuestionario de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral. Se obtuvo como resultado que el 56,25% (42), percibe buena motivación laboral, el 41,25% (33) la percibe regular y el 2,50% (2) la percibe como mala, el 53,75% (43) percibe buen desempeño laboral, el 45,50% (36) lo percibe regular y el 1,25% (1) lo percibe como malo. Con todos estos datos, se concluyó que la mayor parte del personal de enfermería percibe buena motivación laboral, la mayor parte del personal de enfermería percibe entre un buen y regular desempeño laboral, existe relación positiva baja directa y significativa entre la motivación de logro y el desempeño laboral del personal de enfermería, existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería, existe relación positiva moderada directa y significativa entre la afiliación de poder y el desempeño laboral del personal de enfermería y finalmente existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería. En este contexto, la percepción del desempeño laboral derivará directamente de los resultados de su trabajo, de modo que esto influye a su vez en la motivación del personal, el hecho de obtener resultados positivos por su propio esfuerzo lo incentiva a mantener su conducta y sentirse útil.

Herrera E. (2022) realizó un trabajo de investigación titulado: Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Conejo Rosello Vizcardo de Azángaro Puno Arequipa- Perú. El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la motivación y la satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro. La metodología de estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por el personal de salud que labora en el servicio de emergencia haciendo un total de 50 personas. Se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumentos, la guía de entrevista y los cuestionarios sobre motivación y satisfacción laboral. Los resultados muestran que la motivación es media (76,0%) y la satisfacción laboral es media (54,0%), por lo que se concluye que existe relación estadística significativa ($p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$) entre la variable motivación y satisfacción laboral.

Ccosi, G (2021), Universidad César Vallejo realizó una investigación que lleva por título: Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac. La presente investigación tiene la finalidad u objetivo establecer la relación existente de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital de Apurímac, 2021. El enfoque es cuantitativo, tipo básico, correlacional, no experimental, transversal, no probabilístico por conveniencia, teniendo muestra de 94 trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac, para la motivación laboral se utilizó el instrumento de la escala de Motivación de Steers y Braunstein, adaptado y validado por Ávila y Gamarra y para la satisfacción laboral, la escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma, que fue adaptado y validado por Rojas. Obteniéndose resultados que demostraron la existencia de 52% de los trabajadores presentan un nivel de motivación laboral medio y el 48% tienen un nivel de

motivación alto, además 62% de trabajadores presentaron un nivel alto de necesidad de poder. En cuanto a la satisfacción laboral el 76% de trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral medio. Se concluye que existe una relación significativa entre motivación y satisfacción laboral($r=0.257^*$).

De la misma forma, Corzo (2021) estudió la correlación existente entre las variables, motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. La investigación fue de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo censal. La obtención de los datos fue a través de una encuesta. El instrumento utilizado, para la variable motivación, fue la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; con una confiabilidad de alfa de cronbach de 0.93, donde participaron 30 enfermeras con iguales características a la muestra de estudio. Por otro lado, el instrumento utilizado para el desempeño laboral será un cuestionario para medir el desempeño laboral elaborado por el ministerio de salud (MINSA) de Perú, que se aplicó como prueba piloto a 30 licenciadas.

Así mismo, Espinoza e Inga (2020) definieron la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca en el 2020 utilizando el método inductivo y el estadístico inferencial. El tipo de estudio fue correlacional de corte transversal, con una población de 145 enfermeras que laboraban en los diferentes establecimientos de la microred de salud Chilca, de donde se eligió una muestra de 90 enfermeras a quienes se les aplicó el “Cuestionario de motivación para el trabajo” y la “Escala de desempeño laboral en enfermería”; entre los resultados se resalta que el 36.7 % de los profesionales de enfermería tienen poca o ninguna motivación laboral y el 23.3 % de los profesionales de enfermería

tienen inadecuado o muy inadecuado desempeño laboral, por lo tanto, cuando se incrementa la motivación, se acrecienta el desempeño laboral en las enfermeras. Es evidente que la motivación dirige la conducta y define los resultados, el personal de enfermería modula su capacidad según sea su motivación. Por ende, es necesario dejar claro que los factores influyentes en la motivación y desempeño laboral deben gestionarse en beneficio de la enfermería y quienes reciben los cuidados.

Por otro lado, García, S (2020) trabajó con la motivación y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital de Supe para el 2020. Para lograrlo, se dedicó al mismo enfoque cuantitativo, pero del tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeras del Hospital de Supe, a las cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable respectivamente. El 60% de la muestra encuestada presentó un grado de motivación media, al igual que la variable de desempeño laboral que obtuvo un 50%. Con esta evidencia se confirma una alta y significativa relación entre ambas variables determinada por el Chi Cuadrado donde el grado de coeficiente de correlación fue 0,032. Se confirmó el grado de correlación mediante el Chi Cuadrado, entre las variables motivación en la dimensión de logro (0,048), poder (0,013) y afiliación (0,010) con la variable de desempeño laboral.

Estos resultados demuestran nuevamente que el desempeño laboral de alguna manera es directamente proporcional a la motivación del personal de enfermería, por ende, es de vital importancia determinar las fortalezas y debilidades del personal en su entorno laboral inmediato, para aprovechar al máximo sus habilidades sin crear mella en su eficiencia.

Alarcón, N; y Colb (2020) Realizaron una investigación que llevó por título y objetivo Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. En su investigación descriptiva, con una población de 38 profesionales, concluyen que la motivación es media alta en todas las dimensiones; en relación a la satisfacción laboral se obtuvo un nivel medio bajo en gran parte de las dimensiones desarrolladas.

Vela C, (2020) en Lima Perú; realizó una investigación que llevó por título y objetivo: Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de medicina interna, de una Clínica privada, Tesis de Grado. Universidad Norbert Wiener, Facultad Ciencias de la Salud; fue una investigación cuantitativa de diseño descriptivo, aplicado a una población de 40 enfermeros y técnicos de enfermería, concluye que la satisfacción laboral es media baja en las dimensiones de remuneraciones, políticas administrativas y relación con la autoridad, y presentan una satisfacción alta en las dimensiones de desarrollo profesional y relaciones interpersonales.

Finalmente, los trabajos anteriormente citados guardan relación con la presente investigación ya que parten de que la motivación y el desempeño laboral representan elementos clave dentro de la gestión de los recursos humanos marcando un hito importante en la calidad total dentro de una organización. Es así como, la motivación es un estado interno que se encarga de activar y direccionar la conducta y pensamientos, esta se relaciona con factores extrínsecos presentes en las entidades de salud y tiene la capacidad de provocar, mantener y dirigir una conducta apropiada para alcanzar tanto objetivos personales como organizacionales; por su parte el buen desempeño laboral se ve reflejado en un estado emocional positivo que se deriva de la percepción objetiva y se basa en las experiencias vividas en los servicios de salud y en las reseñas de los usuarios.

Bases Teóricas

Motivación Laboral

La motivación según Robbins y Coulter (2008) es “un proceso que enfatiza en el ímpetu, la gerencia y duración del entusiasmo que demuestra una persona para conseguir una meta” (p.19). En otras palabras, es un mecanismo compuesto por elementos inherentes al ímpetu, la permanencia y el esfuerzo. Para dar más énfasis a su teoría, diferenció al ímpetu como aquel punto de partida que origina la voluntad necesaria para que el individuo logre su cometido, mientras que la permanencia es el lapso de tiempo que dura el ímpetu y la dedicación ejercida para conseguir la meta asignada.

Por su parte, Chang, A (2010) determinó que la motivación “implica con el entorno, de modo que se crea un concepto único, generado por un punto de vista que puede cambiar ya sea dentro del mismo individuo que lo origina, o en la dinámica de un grupo de trabajo” (p.33). Este autor insistía en la importancia del tiempo, puesto que la necesidad del individuo puede durar lo que tome satisfacerla, más esto determinará la permanencia de la motivación.

Siguiendo este orden de ideas, dos elementos son fundamentales para la motivación: el planteamiento de una meta o satisfacción de una necesidad y el mantenimiento de las actividades que se vayan a realizar para alcanzarla.

En este contexto, cabe destacar otro elemento importante que fundamenta la motivación de cualquier individuo, además de la meta planteada al inicio y que se desea alcanzar, pueden existir estímulos que originen el ímpetu y mantengan la permanencia. Sobre

esto, Arias y cols. (2010) mencionan la capacidad de modular el comportamiento de un individuo hacia un objetivo mediante estímulos biológicos, psicológicos y sociales, de manera que logre su cometido al inducir, encaminar y mantener sus acciones hasta alcanzar su propósito (p. 88).

Teorías contemporáneas de la motivación laboral.

Huilcapi, M (2017), expresa que las teorías permiten dar explicaciones del contexto actual sobre cómo se debe motivar a los empleados, estas teorías incluyen la teoría del establecimiento de metas, la del reforzamiento, diseño de puestos, de equidad y de las expectativas (p.321)

a) Teoría del establecimiento de metas de Locke: Plantea que las metas de carácter específico pueden mejorar el desempeño y las metas con mayor dificultad generan un mayor desempeño en comparación de las metas más sencillas; para ello, es necesario tener en cuenta que para el logro de una meta se debe tener en cuenta la motivación, la misma que ayuda a generar fuerzas motivadoras y desafiantes produciendo mejores resultados con un mejor esfuerzo, por lo tanto, la meta actúa como un estímulo interno.

Las metas se relacionan con la autoeficacia debido a que responde a una creencia individual permitiendo así realizar una tarea determinada, mientras mayor sea la autoeficacia mayor confianza tendrá la persona en el desarrollo de sus habilidades y destrezas para alcanzar el éxito y el logro de una determinada tarea; cuando la persona tiene un nivel bajo de autoeficacia se vuelven propensas a reducir su esfuerzo o en otros casos a rendirse, sin

embargo, las personas con un alto nivel de autoeficacia siempre se esfuerzan y afrontan el desafío de manera positiva.

b) Teoría del reforzamiento de Skinner: Se basa en la conducta que tienen los colaboradores y se da en función de sus consecuencias, aumentando la probabilidad de que se genere un proceso reforzador, a la vez se observa que esta teoría ignora los factores productos de las metas, de las necesidades o expectativas, enfocándose únicamente en el desempeño que tiene las personas. En tal sentido, esta teoría ayuda a los gerentes a generar influencia sobre las conductas de sus colaboradores utilizando reforzadores positivos en aquellas acciones que ayudan alcanzar las metas, generando así recompensas o en caso contrario puede darse sanciones.

c) Diseño de puestos de trabajo motivadores: Esta teoría hace referencia a la forma en que las tareas se pueden combinar para poder generar diversos puestos de manera compleja; los puestos de trabajo que son ocupados por los colaboradores deben ocupar un espacio dentro del organigrama y no deben crearse sin antes hacer un estudio organizacional, en donde, se verá la distribución de las áreas o dependencias, el diseño de los puestos debe ser intencional y de forma consciente, reflejando las demandas basadas en el entorno, tecnología, organización, capacidades, preferencias y habilidades; para ello, es necesario que los gerentes puedan diseñar puestos que puedan ser asumidos por personas que se sientan motivados y que puedan generar un desarrollo personal y organizacional en tal puesto .

d) Teoría de la equidad de Adams: En esta teoría los colaboradores tienen la capacidad de comparar lo que obtienen de su centro laboral, es decir, qué resultados están alcanzando y se relaciona con las aportaciones que dieron a la empresa haciendo una comparación

proporcional entre los resultados y sus aportes. Si un trabajador percibe que sus proporciones son equitativas con respecto a los demás, entonces no generaría ningún problema en el entorno laboral, por otro lado, si la proporción no es equitativa entonces se sentirá que tiene menos recompensas y generará incomodidad, conflicto o bajo rendimiento, en muchos casos podría generar una disminución de la productividad.

e) Teoría de la expectativa de Vroom: En esta teoría los colaboradores tienen un actuar basado en la expectativa accionar de un resultado alcanzado y de su atractivo que genere el mismo; esta teoría se basa en tres variables la primera la expectativa relacionada al esfuerzo y al desempeño en dónde existe la probabilidad de que la persona haga el esfuerzo de conseguir un mejor desempeño basado en el rol que asumen dentro de la organización, la segunda va en relación a la instrumentalidad, el desempeño y la recompensa permitiendo la persona desempeñarse bajo la premisa de que recibirá una recompensa y logrará alcanzar el resultado deseado y en tercer lugar el atractivo de la recompensa en dónde la alta gerencia recompensa a sus colaboradores por el logro de los resultados y las metas en un tiempo previsto satisfaciendo así las necesidades organizacionales y personales.

Importancia de la motivación laboral en salud

Marín K, Arango A, Acosta E. (2016) describen que la motivación laboral dentro del campo de salud es importante:

Porque ayuda al personal asistencial, tener la fuerza emocional que da el impulso a que mantengan y mejoren sus actividades diarias dentro del servicio donde se desempeñan, convirtiéndose así en una energía de carácter psicológico que ayuda al desarrollo y desempeño de las personas y de la organización, logrando satisfacer sus necesidades, mejorar los comportamientos y fidelizar el compromiso del personal de salud con su institución (p. 17).

Dichos autores consideran que también es importante para las entidades de salud ya que si aplica de manera adecuada la motivación incrementa la productividad, mejora la conducta de los colaboradores dentro de los servicios, permitiendo así alcanzar los objetivos en un tiempo establecido dando sostenibilidad administrativa y asistencial (p.18).

Factores Determinantes de la motivación

Ahora bien, para García M. (2018) considera que en los factores determinantes de la motivación se encuentran tres niveles motivacionales los cuales tienen injerencia en la motivación de los trabajadores y se agrupan en el campo individual, organizacional y basado en los clientes y la cultura (p. 18):

a) Factores individuales: Se basan en dos dimensiones la primera se basa en las metas que tiene la persona y que deben estar relacionadas con las metas de la organización, por lo tanto, deben ser compatibles a ellos; la segunda dimensión se basa en la percepción que tienen los trabajadores, es decir, que ellos perciben el accionar en cada una de las tareas que van a realizar y se relaciona con la palabra lo puedo hacer permitiendo así alcanzar la experticia en los resultados obtenidos y ayudan a un buen desempeño y desarrollo profesional.

b) Factores institucionales: Todas las entidades de salud son encargadas de motivar a sus trabajadores permitiendo así esbozar y comunicar los documentos de gestión en donde se plasman las metas institucionales; es posible que cada trabajador conozca adecuadamente su proceso y los recursos con los que cuenta para alcanzar las metas generando así la aseguración de la retroalimentación, la cual se relaciona con el desempeño y el desarrollo de habilidades, para ello se debe tener en cuenta los esfuerzos que realiza cada trabajador para incrementar la

competencia laboral, la provisión de recursos e insumos adecuados a cada proceso; la retroalimentación es consecuencia de una tarea o actividad realizada y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

c) Factores culturales y basados en el cliente: Todas las organizaciones de salud deben brindar servicios adecuados e idóneos para cada contexto social, generando la satisfacción de los trabajadores y de los clientes, a la vez permite que se ejerza una relación social con la comunidad, permitiendo así proporcionar un servicio de calidad y con la calidez que requiere cada cliente, en este sentido, la organización debe cumplir con un plan de capacitación y motivación adecuado para cada área asistencial cumpliendo así con los criterios de calidad.

Dimensiones de la motivación laboral

Variedad de la tarea

Para Carreón J. (2015), la motivación considera que la variedad de tareas es la habilidad que tienen los colaboradores para poder desarrollarse y desempeñarse adecuadamente en cada área o servicio según la estructura orgánica, el perfil de puesto y las funciones que realizará, permitiendo el desarrollo de sus habilidades personales e interpersonales (p.223). Para designar la tarea que se va a realizar en las diferentes unidades productoras es importante tener en cuenta la habilidad social debido a que es un componente crítico e importante para el desarrollo del trabajo en equipo y la colaboración entre todos los miembros que permitan resolver los conflictos, estas habilidades logran que cada persona desarrolle capacidades y gestionen su conocimiento para alcanzar las competencias de la organización, haciendo uso de la tecnología adecuada.

Por lo tanto, involucra un aprendizaje colectivo en donde debe existir una combinación de recursos humanos, materiales y tecnologías para mejorar las rutinas organizativas; por ende, mejora la variedad de tareas que uno puede realizar basados en la experticia y en la capacitación que pueda tener. Otro punto importante, es que para la variedad de tareas debe existir el desarrollo de habilidades interpersonales que constituyen un conjunto de diversas conductas que son desarrolladas por la persona y son expresadas a través de las actitudes, sentimientos y emociones, repercutiendo en las opiniones y respeto de sus deberes y derechos, permitiendo desarrollar comportamientos aprendidos basados en una competencia social que mejoren la interrelación humana.

Autonomía para la realización de las tareas

Smith E. (2016) expresa que:

La autonomía es la capacidad que tienen los colaboradores para poder controlar sus actividades dentro de su entorno laboral y debe estar relacionada con la función que realiza la organización y el servicio que oferta, es indispensable que los colaboradores tengan la autonomía para poder realizar tareas específicas, cumplir con las funciones descritas en los diferentes documentos de gestión, participar en la elaboración de proyectos y otras actividades inherentes a su desarrollo profesional (p.39).

Los beneficios que tiene la autonomía es que influyen de manera positiva en todas las personas involucradas en la organización generando así una satisfacción laboral, el mismo que se ve reflejado en la metodología y horarios de trabajo basados en los criterios de selección.

La Sociedad Europea de Administración (2019), refiere que:

La autonomía es la percepción que tienen los colaboradores, basados en la frecuencia de un pronóstico positivo y significativo que involucra la satisfacción laboral, para lo cual se debe tener en cuenta cuatro aspectos esenciales la motivación por los jefes inmediatos, el compromiso con sus tareas, la participación en la toma de decisiones y el rendimiento basado en la productividad (p.132).

Así mismo Robbins, S (20) menciona que las autonomías también se basan en las interrelaciones que tenga cada persona y su efecto sobre la motivación, la satisfacción y la productividad, para lo cual es importante tener en cuenta las diferentes dimensiones que son la variedad, la importancia y la identidad de las tareas, asimismo se debe reflejar en la autonomía y la retroalimentación generando en el empleado una independencia y libertad para programar sus actividades y cumplir con los procedimientos.

Identidad de tareas

León W. en el (2017), La identidad de tareas se relaciona con tres aspectos importantes el primero de ellos es el significado de la tarea para cada uno de los colaboradores, segundo el cumplimiento y la culminación de todas las tareas designadas en los tiempos previstos y tercero la demostración de la gestión por resultados dentro del campo productivo (p.89).

El valor de una tarea es importante para el colaborador debido a que es responsable de tomar la decisión de cumplir adecuadamente con las actividades que va a realizar, también involucra el tiempo dedicación, para cada tarea realizada y la evaluación de resultados demostrando así el compromiso y la significancia que tiene la tarea.

Es importante que se identifique a cada uno de los colaboradores que cumplen con los tiempos previstos en la realización de una tarea ya que se convierte en una pieza clave dentro de la organización, también hace referencia al compromiso que demuestra y la identificación que tiene con la tarea de principio a fin y dando un resultado óptimo y visible.

Importancia de la tarea

León W. (2017), La importancia de la tarea, es la influencia que genera el trabajo desarrollado en cada área o servicio y el impacto que pueda gestionar el resultado de su actividad o tarea; también hace referencia a la magnitud del trabajo en el servicio y la participación de otros colaboradores (p.67). También es necesario, el desarrollo de la interdependencia de tareas ya que los integrantes de un equipo de trabajo pueden influir de manera positiva o negativa en la actividad o tarea desarrollada, permitiendo así mantener una interacción adecuada y pertinente para alcanzar las metas, haciendo uso de un proceso coordinado de forma explícita e implícita.

La importancia de la tarea tiene un efecto positivo en el desarrollo y en los resultados de cada tarea basada en el compromiso personal y laboral produciéndose así una motivación interna dentro del área laboral, generando una alta calidad de desempeño laboral y se ve reflejada en la satisfacción laboral y también en la reducción del absentismo. Se debe tener en cuenta que la tarea tiene un impacto sustancial en la vida laboral y en la vida organizacional afectando de forma directa las decisiones que pueda tomar cada servicio en pro de mejorar la gestión productiva y basada en los objetivos que tiene la organización.

Retroalimentación sobre el desempeño

Azua (2019), La retroalimentación del desempeño debe ser una práctica constante entre la gerencia, las jefaturas y los colaboradores en donde se debe conocer cuáles son las fortalezas y sobre todo las debilidades que se tienen en las distintas áreas, con la finalidad de

poder fortalecer y mejorar las actividades que se realizan, es decir, que se debe tomar decisiones bilaterales que mejoren el desempeño.

Para ello es necesario tener en cuenta que la retroalimentación parte de las siguientes premisas:

a) Se debe preparar una sesión formal en cada área, invitando a los colaboradores para brindarles retroalimentación.

b) Es necesario conocer los antecedentes del desempeño de una manera objetiva y poder preparar acciones correctivas o coercitivas que permitan desarrollar las habilidades y destrezas en los trabajadores.

c) Se debe tomar en cuenta la autoevaluación para evaluar su desempeño y si alcanzó o no las metas descritas por la organización.

d) La alta gerencia y las jefaturas primero deben estimular y luego iniciar con la retroalimentación, para ello es fundamental el desarrollo de un plan de acción dónde se involucre los objetivos y las metas que se desea alcanzar y en el tiempo deseado.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es, según Castillo, N (2014), la acción de realizar una actividad por el placer que esta produce. Sin embargo, no es tan simple, puesto que abarca factores como la calidad del trabajo efectuado, el rendimiento y la productividad del individuo al ser éstas mucho mejores comparadas con la motivación extrínseca (p. 99). A su vez, el

fundamento de esta mayor eficiencia sea que la motivación intrínseca deriva de necesidades psicológicas básicas a ser satisfechas, como la autonomía, la toma de decisiones, el sentimiento de utilidad y la capacidad que se tenga para realizar una tarea (Baard, P. 2002).

A su vez, la motivación intrínseca se expresa a través de los siguientes factores:

➤ El reconocimiento, según Huichi, N (2019), no es más que una forma de recompensa, utilizadas para aumentar la motivación y el interés del individuo incluso a un nivel básico, puesto que pudieran complementar alguna necesidad que este tenga (p. 132). Sin embargo, este factor se vuelve efectivo cuando se le comunica no sólo al individuo, sino a todo el personal, esto contribuye a incrementar el interés de todos por hacer su labor mucho mejor y, por supuesto, incentiva al individuo a continuar como lo ha hecho hasta ese momento.

➤ Serrano (2016) describe al logro, como la realización exitosa de una tarea, de modo que puedan verse los resultados de terminar dicha actividad (p. 88).

➤ La posibilidad de crecimiento, representa la oportunidad de desarrollarse tanto personal como profesionalmente en el ámbito en el que el individuo labora. Refiere y explica el mismo autor; “que se dan dos contextos para el crecimiento, uno es negativo por la necesidad del individuo de prepararse ya que su trabajo se lo demanda, y uno positivo, donde se presta la oportunidad para mejorar sus habilidades” (p. 187).

➤ La responsabilidad como factor es inherente al individuo y a su entorno laboral y abarca un amplio espectro de acciones. Para Serrano (2016), la responsabilidad fluctúa entre la autoridad y el individuo, la distancia que haya entre ambos y la tarea asignada, debido principalmente al nivel de supervisión que exista. Sin embargo, esta distancia no sugiere ser la

única dimensión que tenga la responsabilidad, ya que también radica en el propio trabajo y su importancia.

➤ La vocación, para Bobadilla (2016), es la constante atracción que siente un individuo por lo que hace, ya que lo consideran una actividad de alto valor e importancia. Es también el deseo de ser y hacer, combinados perfectamente y que dirige las decisiones que tome el profesional durante su labor.

Motivación extrínseca

Chiavenato (2014) explica que la motivación extrínseca se compone de factores independientes de la labor misma, ya que se relacionan más con el campo laboral, que con el entorno inmediato del individuo en su trabajo (p. 320). De nuevo, se insiste en la importancia de la motivación intrínseca por encima de la extrínseca, sin embargo, es evidente que la ausencia de estos factores externos o su inadecuada aplicación pueden influir en el nivel de insatisfacción del individuo.

Paralelamente, la motivación intrínseca también posee sus propios factores determinantes:

➤ El salario es, según Bobadilla (2016), el pago por realizar una faena o tarea, el cual es periódico y constante. Por otro lado, Serrano (2016) define al dinero como un reforzador universal que permite adquirir bienes y previene necesidades futuras al acumularse (p. 365). El salario implica una recompensa por el potencial de un individuo para trabajar, al mismo tiempo que es proporcional a la eficacia con la que se realizó la actividad.

➤ Las relaciones interpersonales representan una habilidad indispensable para el individuo que busca desempeñar algún trabajo, especialmente cuando se requiere del apoyo conjunto. Serrano, G (2016) explica que “la satisfacción originada por dicho contacto social no proviene sino de aquella en la que se dan coincidencias con la personalidad de distintos individuos y dependerá de dicha personalidad (p.255). Lo ideal es que la interacción entre individuos sea asertiva, que los implicados se enriquezcan mediante la experiencia (Bobadilla, 2016).

➤ Las condiciones de trabajo son parte importante del entorno laboral, el ambiente físico, la carga laboral y los medios disponibles para realizar el trabajo (Serrano, 2016). No obstante, Bobadilla (2016) separa las condiciones de trabajo en dos elementos fundamentales. El primero lo representan los recursos humanos, es decir, el conjunto de personas con las que cuenta una institución, de modo que puedan realizar las actividades pertinentes eficazmente. En segundo lugar, el ambiente laboral incluye el contexto que de algún modo favorece o no la motivación.

➤ Las políticas administrativas incluyen la organización y dirección de la institución, donde se especifica la autoridad, las líneas de comunicación y los lineamientos que dirijan y protejan a los trabajadores (Serrano, 2016).

Motivación Trascendental

Fishman, D (2014) señala que la motivación que trasciende tanto lo intrínseco como lo extrínseco, es aquella que trae consigo la satisfacción de las necesidades ajenas, pero no caprichos ajenos (p. 83). A su vez, Chiavenato (2014) sostiene que ayudar a otros y contribuir

en una causa que parece más importante que lo que se pueda ganar, determina la trascendencia de la motivación (p. 137).

Con fines investigativos, se determinaron dos factores que estructuran la motivación trascendental:

- Barón (2013) define a la autorrealización como el pináculo del desarrollo personal, se trata de lograr el máximo potencial y desarrollar al máximo las habilidades, capacidades o talentos para hacer, ser y tener lo que siempre se ha querido (p. 90).
- Para la satisfacción, Rojas. E (2019) refleja que esta debe resultar de la significancia, del interés y de objetivos desafiantes de modo que el trabajador muestre su potencial y se sienta motivado (p. 256).

www.bdigital.ula.ve

Desempeño Laboral

Para Rojas, E (2019), el desempeño laboral es la manera como un individuo trabaja eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad por la institución en la que trabaja. Esto se refiere a que la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones, determinará cómo alcanzar las metas propuestas (p. 188).

Igualmente, Chiavenato (2014) explica que el desempeño varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él (p. 152). El valor de las recompensas y la inteligencia dependen del interés personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer y es una relación perfecta de costo y

beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación metodológica de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo. El desempeño se basa en un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona.

Es así como el desempeño laboral representa los resultados del nivel de motivación que posea el individuo, a modo de escala, para sus supervisores y para la institución en su totalidad. Mediante este elemento, se busca identificar competencias, asignar tareas y ubicar personal a modo de aprovechar las ventajas que proporcionan, fortalecer sus debilidades y fomentar la preparación constante del profesional de enfermería.

Por otro lado, para determinar el desempeño laboral es necesario comprender algunos aspectos a continuación:

Iniciativa y organización.

Es un hecho que cualquiera puede tomar iniciativa significativa para transformar, incluso lograr un objetivo deseado con un compromiso individual de lograr un impacto donde se necesite. Por lo tanto, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes.

Para contextualizar un poco más esta dimensión, la organización se define como “un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común.” (Chiavenato, 2007, p. 244). Por ello, se toma mucho en cuenta

la responsabilidad, iniciativa y cumplimiento de las normas que tiene el trabajador para ejecutar las funciones encomendadas.

Siguiendo este orden de ideas, la iniciativa y la organización como dimensión se complementa de elementos como el cumplimiento de las normas institucionales, la iniciativa propiamente dicha de cada individuo y la responsabilidad que su cargo exige.

Habilidades y capacidades

Son aquellas que permiten al individuo conocer, pensar, almacenar información, organizarla y transformarla hasta generar nuevos productos, realizar operaciones tales como establecer relaciones, formular generalizaciones, tomar determinaciones, resolver problemas y lograr aprendizajes perdurables y significativos (Lafrancesco, 2003, p. 253). Ambas, tanto habilidades como capacidades se mencionan en este trabajo como sinónimos para referirse a cada uno de ellos como la disposición, pericia, el talento y la aptitud que pone la persona para ejecutar algo correctamente.

En este contexto, las habilidades y capacidades del individuo como dimensión están estructuradas por la capacidad de planificación, la calidad del trabajo realizado y el aprovechamiento de la oportunidad otorgada al individuo para realizar dicha tarea.

Relaciones interpersonales

Para Retamozo, R (2018), las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante en el desarrollo integral de las personas, a través de ellas el individuo obtiene importantes

refuerzos sociales del entorno más inmediato que logran favorecer su adaptación. Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un factor crítico en una empresa; Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, si pueden contribuir significativamente a ella (Billikopf, 2003, p. 160).

Por lo tanto, las relaciones interpersonales comprenden la confiabilidad y discreción, la capacidad de liderazgo del individuo y el trabajo de equipo, puesto que en el entorno hospitalario es inevitable e imprescindible formar parte de un grupo que labore de manera sinérgica.

Modelo de enfermería de Imogene King: Modelo de Logro de Metas

Hoy en día los profesionales de la salud en especial del campo de enfermería enfrentan diferentes retos que demandan más exigencias contextuales debido a un mundo globalizado y pluralista, por ello, es muy importante que los enfermeros den respuesta a las necesidades sociales que prevalecen dentro del contexto de la salud, por lo tanto, las políticas en salud deben orientar a que los enfermeros puedan trabajar en un ámbito donde les permita implicarse en el quehacer diario, pensar y tomar acciones y decisiones de forma colaborativa con el equipo multidisciplinario, permitiéndoles así resolver diferentes problemas en relación a la atención brindada en el campo de la salud.

En este contexto, la profesión de enfermería ha ido adquiriendo un mayor reconocimiento, alcanzando y concretando objetivos que permiten un mejor desarrollo integral con conocimientos pertinentes, basados en la práctica de enfermería, permitiendo que los profesionales puedan concebir y gestionar el cuidado humanizado para satisfacer o modificar

ciertas necesidades que puede tener la persona, familia o comunidad, incorporando un perfil competencial que permita a los enfermeros desarrollarse dentro de un contexto laboral gestionando sus propios conocimientos, habilidades y destrezas.

Dentro del contexto de la motivación como modulador de la conducta y el desempeño laboral derivado de dicha motivación, Imogene King propone un marco conceptual de sistemas abiertos como base para su teoría. Unió los conceptos esenciales para la comprensión de la enfermería. Su visión del proceso de enfermería, hace especial hincapié en los procesos interpersonales, ya que basa su teoría en la teoría general de sistemas, las ciencias de la conducta y el razonamiento inductivo y deductivo (Centty y Ortega, 2018).

En primer lugar, según Alligood y Tomey (2011; p. 235), la crítica interna se fomenta de los siguientes metaparadigmas:

➤ **La Persona.** Como individuo, el enfermero es un ser social, emocional, racional, que percibe, controla, con propósitos, orientado hacia una acción y en el tiempo. También es capaz del correcto autoconocimiento y su participación en las decisiones que afecten a su vida y su salud, acepta o rechaza el cuidado de salud, para sí mismo y para otros. En este sistema, existe una subdivisión entre lo personal, lo interpersonal y lo social.

Del mismo modo, existen tres necesidades de salud fundamentales para este metaparadigma: la información sanitaria útil y oportuna, los cuidados para prevenir enfermedades y la ayuda cuando las demandas de autocuidado no pueden ser satisfechas.

➤ **La Salud.** King la describe como un ciclo dinámico del ciclo vital. La enfermedad se considera como una interferencia en la continuidad del ciclo de la vida. Implica continuos

ajustes al estrés en los ambientes internos y externos, utilizando los medios personales para conseguir una vida cotidiana óptima. De modo que, la salud es contemplada como los ajustes a los agentes estresantes del entorno interno y externo, ajustes que se realizan a través de la optimización del uso de los recursos para lograr el máximo potencial para la vida diaria. Se entiende como la capacidad para funcionar en los roles sociales.

➤ **El entorno.** No lo define explícitamente, aunque utiliza los términos: ambiente interno y ambiente externo, en su enfoque de los sistemas abiertos. Puede interpretarse desde la teoría general de sistemas, como un sistema abierto con límites permeables que permiten el intercambio de materia, energía e información.

➤ **La enfermería.** Hace referencia a la relación observable entre enfermera/usuario, cuyo objetivo sería ayudar al individuo a mantener su salud y actuar según el rol apropiado. Se considera como un proceso interpersonal de acción, reacción, interacción y transacción; las imperfecciones de la enfermera y cliente, influyen en la relación. Promueve, mantiene y restaura la salud, y cuida en una enfermedad, lesión o en un cliente moribundo. Es una profesión de servicio, que satisface a una necesidad social. Supone planificar, aplicar y evaluar los cuidados enfermeros. Anima a la enfermera y al usuario a compartir información sobre sus percepciones (si las percepciones son acertadas, se alcanzarán las metas, se alcanzará un crecimiento y desarrollo, así como resultados de los cuidados de enfermería efectivos.

Además de lo expuesto anteriormente, se producirá una transacción, si la enfermera y el usuario perciben expectativas de rol congruentes y las llevan a cabo, mientras que se producirá estrés si resulta un rol conflictivo). Utiliza un enfoque orientado hacia una meta, en el que los individuos interactúan dentro de un sistema social. La enfermera aporta

conocimientos y habilidades específicas para el proceso de enfermería y el cliente aporta su autoconocimiento y sus percepciones.

En segundo lugar, King explica la crítica externa mediante los siguientes puntos:

➤ **La epistemología.** Sigue un modelo inductivo, la práctica del mismo no define lo que es enfermería. King, intenta definirlo desde la teoría del logro de metas, que se basa en los conceptos de sistemas personales e interpersonales, entre ellos interacción, percepción, comunicación, rol de transacción, estrés, crecimiento y desarrollo, tiempo y espacio. Esto, dicho de otra forma, es la definición de enfermería como el estudio de las conductas y del comportamiento, con el objetivo de ayudar a los individuos a mantener su salud, para que estos puedan seguir desempeñando sus roles sociales. Se observa, por tanto, una clara dependencia de las teorías de la psicología.

➤ **La asunción del modelo.** Esto no es más que asumir la interacción enfermera/usuario. Los fenómenos enfermeros son las transacciones que constituyen variables dependientes de las interacciones enfermera/usuario, lo cual conduce al final a lograr los objetivos planteados al inicio de la labor.

En este orden de ideas Escobar, B. (2019), expresa que la fenomenología es una filosofía y un método de investigación que capta las diferentes experiencias vividas por parte de los enfermeros, a la vez les permite explorar y captar una experiencia subjetiva frente a la persona; el enfoque fenomenológico de la enfermería permite un análisis de razonamiento, la exposición lógica y el argumento del quehacer (p. 176).

También menciona, que es importante que los servicios de salud motiven al nuevo personal de enfermería, para que ellos puedan generar conocimientos innovadores e influyentes que permitan alcanzar la comprensión humana, este proceso se basa en la adquisición y el desarrollo de diferentes habilidades y destrezas, a través de un conocimiento situacional, para ello, hace referencia que se debe conocer todas las etapas del proceso enfermero que permite a las enfermeras asumir responsabilidades frente al cuidado de las personas.

La filosofía de la prenombrada autora, se basa en la experticia que es el resultado de diferentes cuestiones específicas o de aquellas negaciones sobre las emociones preconcebidas frente a una situación, a su vez argumenta que se debe aplicar la ética relacional basada en la práctica que se tiene en los diferentes servicios, en especial en aquellos que son de carácter crítico equilibrando una atención adecuada y respetando los derechos y la justicia de la persona, por lo tal, la enfermera es capaz de tomar decisiones clínicas y éticas como resultados de acciones que evidencian su proceso laboral. Como parte de este quehacer de enfermería, hace referencia que los nuevos profesionales basan su percepción y sus expectativas de acuerdo a la demanda social y que progresivamente logran la experiencia, considera también que los profesionales de enfermería pasan por los siguientes niveles:

a) Nivel 1 principiante o novato: Hace referencia a las enfermeras(os) que aún no tienen experiencia con aquellas situaciones que le permitan un desarrollo y desempeño adecuado de sus tareas, generándoles en muchos casos un cierto grado de insatisfacción; es necesario que las enfermeras jefes de los servicios de salud desarrollen programas de inducción que permitan a los novatos adecuarse al trabajo que se realiza en el servicio, permitiendo mejorar sus atributos objetivos para así alcanzar un nivel óptimo dentro del desarrollo sus tareas.

b) Nivel 2 principiante avanzado: En este nivel los enfermeros demuestran que tienen un rendimiento aceptable, ya que se ha enfrentado a diferentes situaciones reales que han sido conducidas por un mentor o tutor, quiénes les proporcionan diferentes directrices para poder desenvolverse dentro de los servicios de salud, situándolos dentro de un proceso significativo que les permitan alcanzar los objetivos y utilizar las directrices en diferentes situaciones clínicas, su participación se reconoce por la forma intuitiva que le permite un buen desempeño dentro de la práctica clínica.

c) Nivel 3 competente: Se observa a los enfermeros que se encuentran laborando más de dos o tres años dentro de un determinado servicio, ellos comienzan a observar y analizar sus acciones basado en metas y planes que pueden tener a largo plazo, contempla muchas situaciones actuales y también futuras que son muy importantes para su desempeño y desarrollo clínico, generando en muchos de ellos competencias coherentes y previsoras de la gestión del servicio y del cuidado humanizado, a su vez, les permite alcanzar un nivel de experiencia basado en la planeación y previsión, alcanzando altos niveles de eficiencia y eficacia dentro de la organización; es necesario que las enfermeras jefes o coordinadoras reconozcan que patrones determinan las diferentes situaciones que merecen una mayor atención y cuáles se debe motivar para seguir mejorando.

d) Nivel 4 eficiente: El profesional de enfermería es capaz de percibir diferentes situaciones como parte de la actuación guiada de su hacer y quehacer, es capaz de reconocer aquellos aspectos fundamentales que le permitan tener un mejor dominio intuitivo de diferentes situaciones, le permite ir gestionando su conocimiento basado en la experticia, en la

comprensión holística y en la toma de decisiones, se encuentra más inmerso en la atención de la persona y su familia.

e) Nivel 5 experto: En este nivel los enfermeros se basan en el principio analítico, poseen una mayor comprensión de la situación frente a una acción o acciones desarrolladas, es un nivel intuitivo de todas las situaciones y le permite identificar el origen del problema sin perder tiempo en buscar diversas soluciones, hace uso adecuado del proceso enfermero y se basan en el manejo de recursos propios y de su entorno, asimilando un saber eminentemente práctico y tiene una visión general y una previsión sobre el contexto donde se desarrolla, por lo tanto, tiene una mayor experiencia y la plasma en base a su conocimiento.

Bases o soporte legal de la investigación

Las bases legales de esta investigación se encuentran representadas, en primer lugar, por la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), en su Capítulo V de los Derechos Sociales. En el Artículo 83, expresa que la salud es un derecho fundamental, por lo que el estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, así mismo se debe cumplir con las medidas sanitarias.

El artículo expresa el cumplimiento de las medidas sanitarias por lo que es importante verificar el conocimiento y cumplimiento de las mismas por todas las personas.

En su Artículo 46 establece que “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”; en consecuencia: Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel,

inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. Ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorio, excepto cuando se encuentre en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley. Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley.

Así pues, según el **Ministerio de Poder para la Salud** (2014) este comprende unas “competencias como son: saber, hacer y ser, las cuales brindan un ejercicio profesional con calidad” (p.17).

El **Artículo 84:** Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad.....; en el **Artículo 85:** El financiamiento del sistema público nacional de salud es obligación del Estado, que integrará los recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley.....; Así mismo en él; **Artículo 87:** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.....;

Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En el **Artículo 91**: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento.

Por su parte, La **Ley Orgánica de Salud**, en su Título I, Senado Venezolano 1998), en su Artículo 3....expresa que se debe garantizar la protección de la salud a todos los habitantes y en sus principios señala que no debe haber discriminación de ninguna naturaleza y además indica que los establecimientos de atención medica garantizaran a los usuarios la calidad de los servicios.

Donde la calidad en los servicios prestados, forma parte de la misión o razón de ser de la institución; dado que, con el objetivo de brindar un servicio de calidad.

En este mismo nivel, se encuentra la **Ley del Ejercicio Profesional de Enfermería**, que regula el ejercicio de la profesión, estableciendo los requisitos y condiciones necesarias para el desempeño de los enfermeros. Esta legislación es fundamental para asegurar que los profesionales cuenten con un marco legal que respalde su labor y promueva un ambiente de trabajo que favorezca su motivación y desempeño.

El **artículo 13** “explica las obligaciones del personal de enfermería en los siguientes aspectos”: El respeto absoluto a la vida y a la persona. La asistencia a todos los usuarios por igual, sin distinción de ningún tipo. El ejercicio de la profesión desde un criterio clínico adecuado a las circunstancias de mayor urgencia que pongan en riesgo la vida del paciente. La protección del usuario a afrentas contra su dignidad.

Lo ya mencionado orienta los cuidados del profesional de enfermería en un marco de respeto, igualdad y empatía, en la que se garantice la integridad del paciente y se logre mejorar su estado de salud.

De igual manera, el **Código Deontológico de los Profesionales de Enfermería de la República Bolivariana De Venezuela** (2008), Capítulo V: De los Deberes Institucionales en su Artículo 25 expresa que el personal de enfermería no deberá ceder ni delegar su función, en caso de hacerlo la enfermera mantendrá la responsabilidad de la actividad que delego.

Aunado a ello, este es un ejercicio práctico que está compuesto por una dinámica interdisciplinar, multidisciplinar y transdisciplinario, donde su práctica del cuidado promueve el conocimiento.

Lo anteriormente expresado se puede vincular con el trabajo en cuanto al manejo de todos los procedimientos. En el caso de la motivación y el desempeño laboral, se contempla que el personal de enfermería debe asumir solo la responsabilidad la atención integral del paciente, así se espera que pueda brindar mayor atención a los requerimientos.

El Código Deontológico de Enfermería en su edición del año 2006, establece los principios éticos y las responsabilidades que deben guiar la práctica de los profesionales de enfermería. Este código promueve un entorno laboral que fomente la motivación intrínseca de los enfermeros, especialmente en situaciones de alta presión como las emergencias.

Igualmente, el presente código deontológico encierra un conjunto de deberes, derechos, normas éticas y morales que debe conocer el Profesional de Enfermería para aplicarlos a la práctica diaria.

En este código se atiende el deber formal y objetivo resaltando los valores que tomará en cuenta el Profesional de Enfermería al brindar los cuidados al individuo sano y enfermo.

La Ética de Enfermería se deriva de la vocación, que conjuga los valores por encima del usufructo; dándole a la profesión un enfoque muy especial dentro de una inmensa gama de características en la prestación del servicio y que solo compete a los Profesionales de la Enfermería, no permitiendo que se promulgue, paralelamente ninguna disposición de este

carácter. **Artículo 2:** “La máxima defensa de los profesionales de Enfermería es el bienestar social, implícito en el fomento y la preservación de la salud; en el respeto a la vida y a la integridad del ser humano”. **Artículo 7:** “Las situaciones de conflicto por reclamos contractuales no son factores que justifiquen el descuido de la atención del enfermo grave o en situaciones de Emergencia”.

En el **Artículo 59:** El ejercicio de la profesión de Enfermería debe otorgar al profesional el goce de una remuneración justa denominada honorarios. **Artículo 62:** Constituye falta a la moral y a este código el aceptar honorarios inferiores a los establecidos como honorarios mínimos, o en caso contrario recibir de los familiares remuneración adicional por servicios prestados en su horario de trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012)

El derecho laboral venezolano, tal y como se le conoce contemporáneamente, nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales, y se afianza con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo.

Título II de la relación de trabajo

Y en el **Artículo 54**; Remuneración de la prestación de servicio La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley. Capítulo II Del Contrato de Trabajo **Artículo 55** Contrato de trabajo El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

Artículo 56 Obligaciones de las partes

El contrato de trabajo, obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbres, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social.

De la Organización Administrativa de los Establecimientos de Atención Médica

Artículo 34: “Son establecimientos de atención médica los hospitales, clínicas y ambulatorios públicos y privados debidamente calificados y dotados de los recursos necesarios para cumplir las funciones previstas en las leyes y los reglamentos correspondientes”.

Además, se considerarán las políticas institucionales del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (I.A.H.U.L.A), que buscan fomentar un ambiente laboral favorable y la atención profesional continua de los enfermeros. Estas políticas son esenciales para entender cómo se articulan las motivaciones de los profesionales en el contexto de emergencias y cómo estas pueden influir en su desempeño.

En resumen, esta investigación se apoya en un marco legal sólido que no solo proporciona un contexto normativo, sino que también resalta la importancia de la motivación y el desempeño laboral en la mejora de la atención en situaciones críticas. A través de estas bases legislativas en Venezuela, se espera contribuir al entendimiento de cómo las condiciones legales y laborales afectan la práctica de la Enfermería en emergencias, así como proponer recomendaciones que beneficien tanto a los profesionales como a los pacientes.

Definiciones operacionales de términos básicos

Motivación: Se define operacionalmente como la respuesta que da el sujeto muestral, en este caso las enfermeras y enfermeros a los factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentales que causa motivación y se va a calificar a través de una escala de Likert.

Intrínseca: Se define como la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros a la acción de realizar una actividad por la satisfacción que esta produce en el trabajo. Esta se va calificar a través de una escala de Likert en los siguientes indicadores: responsabilidad, vocación y crecimiento.

Responsabilidad: Es la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros a la toma de decisiones o de realizar algo en su trabajo.

Vocación: inclinación o interés de los profesionales de enfermería por realizar su trabajo.

Crecimiento: Es la respuesta hacia el crecimiento personal en el trabajo que dan los enfermeros y enfermeras.

Extrínsecas: Se define como la respuesta que da los profesionales de enfermería a factores independientes en su entorno de trabajo dado en un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert en los siguientes indicadores: logros, reconocimiento, bienestar económico, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo y políticas administrativas

Logros: Es el resultado más satisfactorio de los profesionales de enfermería en su trabajo. Calificado a través de una escala de Likert.

Reconocimiento: Es la respuesta que dan los profesionales de enfermería en relación a la identificación y valoración, de los talentos, labores y virtudes provenientes de los jefes, compañeros, entre otros.

Bienestar económico: Se define como la respuesta que da las enfermeras y enfermeros a su tranquila condición económica remunerada por su trabajo que se califican a través de una escala de Likert.

Relaciones interpersonales: Es la respuesta que dan los enfermeros y enfermeras a su vínculo entre el personal de trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert.

Condiciones de trabajo: Es la respuesta que dan los enfermeros y enfermeras a los factores que influyen en su trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert.

Políticas administrativas: Se define como la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros al conjunto de creencias y reglas que se tiene en el trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert.

Desempeño laboral: Se define operacionalmente como la respuesta que dan los enfermeros y enfermeras a la eficiencia de trabajo que aportan a sus tareas diarias. Esta respuesta se da a través de una escala de Likert en las dimensiones; iniciativa y organización, habilidades y capacidades y relaciones interpersonales.

Iniciativa y organización: Se define como la respuesta que da los enfermeros y enfermeras a tomar iniciativa significativa para alcanzar y lograr metas en común en su ámbito de trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert en los siguientes indicadores: Cumplimiento de normas, Iniciativa y responsabilidad.

Cumplimiento de normas: Es la respuesta que dan los enfermeros y enfermeras a las reglas que atienden y acatan para el buen funcionamiento en su área de trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert.

Iniciativa: Es la respuesta que dan los enfermeros y enfermeras a la capacidad de hacer o idear algo en beneficio a su trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert.

Responsabilidad: Es la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros a la toma de decisiones o de realizar algo en su trabajo, calificadas a través de una escala de Likert.

Habilidades y capacidades: Se define como la respuesta que da los enfermeros y enfermeras a la aplicación de buenas técnicas realizadas en su trabajo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert en los siguientes indicadores: planificación, oportunidad y calidad de trabajo.

Planificación: Es la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros a la organización que ejercen para hacer algún tipo de procedimiento dentro de su trabajo, calificadas a través de una escala de Likert.

Oportunidad: Se define como la respuesta que dan los enfermeros y enfermeras al momento oportuno de realizar o conseguir algo dentro de su trabajo, calificadas a través de una escala de Likert.

Calidad de trabajo: Es la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros a la satisfacción de un trabajo o procedimiento bien hecho calificada a través de una escala de Likert.

Relaciones interpersonales: Se define como la respuesta que da los enfermeros y enfermeras al vínculo entre el personal de trabajo con fin adaptativo evaluado con un test de preguntas que se califican a través de una escala de Likert en los siguientes indicadores: Confiabilidad o discreción, trabajo en equipo y liderazgo.

Confiabilidad o discreción: Es la respuesta que da las enfermeras y enfermeros al silencio que puede tener dentro de su trabajo de no contar algo con fines éticos que serán evaluado a través de una escala de Likert.

Trabajo en equipo: Es la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros a la realización de un trabajo o procedimiento hecho por un grupo de compañeros con un fin en común y estas son evaluadas a través de una escala de Likert.

Liderazgo: la respuesta que dan las enfermeras y enfermeros de cómo toman el mando en algún procedimiento o trabajo en equipo para el cumplimiento de algún procedimiento o trabajo evaluadas a través de una escala de Likert.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería, en los servicios de emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

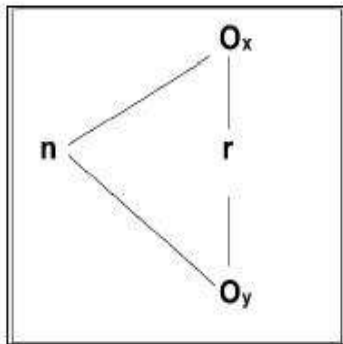
Este capítulo presenta una visión general en el que consistió la metodología aplicada, estructurada de la siguiente manera: tipo y diseño de la investigación, población, muestra, muestreo, sistema de variables, instrumento, validación, confiabilidad, recolección de datos, procedimientos de recolección de datos y análisis de los mismos, los cuales se desglosan a lo largo del presente capítulo.

Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en las emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. Dado que la naturaleza de la investigación está determinada por ser de carácter cuantitativo y de campo, de tipo correlacional, y con diseño transversal. Por lo tanto, la presente investigación define aquellos aspectos que relacionan las variables estudiadas y que están descritas a lo largo del trabajo.

Al respecto, Arias (2012), señala que la investigación correlacional busca “determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p. 25). Esto es posible al medir en primer lugar las variables involucradas y luego, proceder a analizar los datos estadísticos para establecer la correlación. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que el objetivo de la investigación correlacional es demostrar la relación o grado de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (p. 176).

Para la representación del diseño de la presente investigación se gráfica de la siguiente manera:



Dónde:

n = Muestra

Ox = Variable independiente = Motivación

Oy = Variable dependiente = Desempeño Laboral

r = Relación

De igual manera, es un estudio de campo ya que, según Tamayo, M (2009), este tipo de investigación radica en la realización del estudio directamente en el lugar donde se desenvuelve el problema (p. 298), de modo que pueda conocerse a profundidad la situación, y asegurar la manipulación óptima de los datos que se recojan de la misma realidad donde el fenómeno se presenta.

Esto plantea que, para la recolección de la información se utilizó un instrumento que permitió en forma directa, la obtención primaria de datos relacionados con los factores intrínsecos y extrínsecos que motivan al personal de Enfermería a desempeñarse en su labor y cumplir con sus responsabilidades.

Así mismo, es una investigación de corte transversal porque se estudiaron las variables sin tomar en cuenta el tiempo. Los hechos se analizaron según ocurrieron en el momento de la investigación. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la recolección de datos se hace de manera que solo se toma en cuenta un momento único en el tiempo, y así lograr describir las variables y el modo en que interaccionan con ese momento.

Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) describe la población como el “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”

(p. 81). La población objeto de estudio está comprendida por un total de (149) entre profesionales y Técnicos Superiores de Enfermería que laboran en las áreas de Emergencia

General de Adultos, Emergencia Pediátrica y Emergencia Obstétrica, del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes del estado Mérida, estratificados de la siguiente manera:

Cuadro N° 1

N° de Profesionales y no profesionales Emergencia Adultos

Pediátrica y Obstétrica del IAHULA/Censo julio 2024.

Grupo de Personas	PEGA.	PEP.	PEOB.
Licenciados (as) en Enfermería	35	35	30
Técnicos Superiores Universitarios	29	05	15
Total, Subtotales	64	40	45
Total, General	149		

Fuente: Datos de la coordinación de las emergencias agosto 2024.

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión

- Enfermeras (ros) profesionales que aceptaron participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeras (ros) profesionales que hayan laborado por más de dos años en la institución.
- Enfermeras (ros) profesionales que no hayan tenido procesos administrativos por incumplimiento de funciones o tareas.

Exclusión

- Enfermeras (ros) profesionales que para el momento de la aplicación del instrumento estaban de vacaciones o reposos médicos.
- Enfermeras (ros) profesionales que no tenían sentido de pertenencia en el servicio ni con la institución.
- Enfermeras (ros) profesionales que manifestaron de forma clara y precisa no querer participar en el estudio.
- Las personas contratadas por la Institución con el cargo de Asistentes de Terapia Respiratoria en Enfermería que no son considerados profesionales para el estudio correspondiente.

Muestreo

De igual modo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población (p. 55). Esto quiere decir que representa un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población.

Por lo que se aplicó la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, quedando conformada por (95) entre profesionales y técnicos superiores universitarios, según el siguiente cálculo:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Z= nivel de confianza del 95% = 1,96

p = proporción esperada = 50%

q = (1 - p) = 50%

N = Población = 149

e = error de estimación máximo esperado = 13%

n = tamaño de la muestra = 95,4= 95 entre profesionales y técnicos superiores en

Enfermería.

$$n = \frac{149 * 1,96^2 * 50\% * 50\%}{(13\%)^2 * (149 - 1) + (1,96)^2 * 50\% * 50\%} = 95$$

Muestra

El muestreo es de tipo probabilístico. Según (Arias, 2012), este se define como “un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p.83). Así mismo, expresa que un muestreo al azar simple es un “procedimiento en el cual todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados” (p.84).

Según López, (2010), el muestreo aleatorio simple en la selección de la muestra se realiza en una sola etapa, directamente y sin reemplazamientos. Se aplica fundamentalmente en investigaciones sobre poblaciones pequeñas y plenamente identificables, por ejemplo, cuando disponemos de la lista completa de todos los elementos del universo.

La muestra está conformada por (95) entre profesionales y técnicos Superiores de Enfermería que representan el 53,07% del total de la población, a los cuales se les aplicó un muestreo probabilístico, al azar simple, a partir de la lista del personal adscrito a las diferentes emergencias y de los diferentes turnos, luego de seleccionado se procedió a ubicarlo en el momento que le correspondía laborar en su turno y que fueron estratificados de la siguiente manera:

Cuadro N° 2

N° de Profesionales y no profesionales Emergencia Adultos
Pediátrica y Obstétrica del IAHULA/Censo julio 2024.

Grupo de Personas	PEGA.	PEP.	PEOB.
Licenciados (as) en Enfermería	30	19	15
Técnicos Superiores Universitarios	15	05	11
Total Subtotales	45	24	26
Total General	95 Representa el 53,07% (N)		

Fuente: Datos de la coordinación de las emergencias agosto 2024.

Sistema de variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen como variable a la “propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p 105). Es por ello que esta investigación se caracteriza por tener dos variables. En este contexto, debe recalcarse el carácter correlacional del trabajo, por ende, la variable independiente es la motivación del

personal de Enfermería que desempeña su rol en las áreas de emergencia general de Adultos, pediátrica y obstétrica, y la variable dependiente el desempeño laboral de dichos individuos.

Cabe resaltar que también se tomó en cuenta la variable sociodemográfica que caracteriza a los individuos involucrados en el estudio y que estructuran indicadores específicos en el apartado siguiente.

Definición Operacional de variable

El tipo de investigación presenta dos variables:

Variable Independiente (Motivación)

Ya que, es un factor emocional básico que percibe el personal de Enfermería del servicio de emergencia, significa que es capaz de realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobre esfuerzo adicional. Se consideran las dimensiones variedad, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía para la realización de la tarea y retroalimentación sobre el desempeño.

Variable dependiente: (Desempeño Laboral)

Es el sentimiento de agrado o desagrado que experimenta el personal de Enfermería de los servicios de emergencia, cuando realiza un trabajo que le interesa, dentro de un ambiente que le permite estar a gusto. Siendo las dimensiones condiciones físicas y/o confort, beneficios

laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea, relación con la autoridad.

Operacionalización de las variables.

Este término es explicado por Arias, (2012) como la herramienta que “se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable en conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 62). A continuación, ambas variables se desglosan de la siguiente

manera: **Cuadro N° 3**

Operacionalización de la variable

Objetivo general: Analizar la relación entre la motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Julio - noviembre 2025.

Variable	Objetivo específico	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Sociodemográfica	Identificar las características sociodemográficas y de función social del profesional de Enfermería en los servicios de emergencias en estudio.	Características Sociodemográficas y de Función Social	Edad	A
			Género	B
			Religión	C
			Nivel académico	D
			Sueldo	E
			Procedencia	F
			Evaluación del desempeño laboral	G
			Cursos de motivación laboral	H
			Logros académicos o profesionales	I
			Trabajos remunerados	J
			Turno que labora	K
			Horas de trabajo a la semana	L
		Factores Intrínsecos	Reconocimiento	14
			Vocación	1
			Crecimiento	9,

Motivación del profesional de enfermería que labora en salas de emergencia de HULA. Muestra Independiente	Desglosar los factores asociados a la motivación del profesional de Enfermería en las unidades de emergencias como puerta de entrada al sistema público de salud.		Responsabilidad	5, 1
			Autorrealización	19, 3
		Factores Extrínsecos	Satisfacción	13, 2
			Condiciones de trabajo	2, 3
			Relaciones interpersonales	10, 6
			Políticas administrativas	7, 1
			Bienestar económico	1, 1
Factores Trascendental	Logros	4, 1		
Desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en salas de emergencias de HULA. Muestra dependiente	Determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en estos servicios objeto de estudio.	Iniciativa y Organización	Cumplimiento de normas	13, 20, 3
			Iniciativa	23, 3
		Habilidades y capacidades	Planificación	23, 3
			Calidad de trabajo	24, 3
			Oportunidad	23, 3
		Relaciones interpersonales	Confianza	26, 2
			Trabajo en equipo	30, 3
Liderazgo	33, 3			
	Relacionar los resultados de la motivación y desempeño laboral de la muestra en estudio.	Se aplicó estadística descriptiva por frecuencia, porcentajes, mediana, aritmética, desviación estándar y la prueba de Kruskal- Wallis. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con la finalidad de analizar si existía relación entre variables, se consideró un estadígrafo significativo cuando el valor de $p < 0,05$.		

Fuente: Papic y Paradas (2025). **Técnica e instrumento de recolección de datos.**

Se define como técnica de recolección de datos al “procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (Arias, 2012, p. 67). Consiste en el mecanismo que permitirá el contacto entre los investigadores y el fenómeno de estudio, mediante la recopilación de todos los datos involucrados con el objeto a estudiar. En el caso del presente trabajo, se decantará por el uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, esta no es más que “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular.”

En este contexto, los datos fueron generados por los profesionales de Enfermería de los servicios de Emergencia Adultos, Pediátrica y Obstétrica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes y su relación con los factores que pudieran influir en su motivación y desempeño laboral. Si bien esta técnica abarca los aspectos que se desean abordar en esta investigación, se hace necesario el uso de un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen al cuestionario como el “conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217). En este caso, se realizarán dos cuestionarios en uno solo que permitirán estudiar las dos variables, acorde a los objetivos de la investigación y constan de dos partes:

- La primera parte, donde se mide la variable sociodemográfica y Función Social en ambos cuestionarios, siguiendo los indicadores de edad, género, religión, nivel académico, sueldo, procedencia, evaluación del desempeño laboral, cursos de motivación laboral, logros académicos o profesionales, trabajos remunerados, turnos que labora, horas de trabajo a la semana.
- La segunda, donde se pretende medir la variable correspondiente. Para la variable Motivación, serán indicados los ítems pertenecientes a la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental utilizando una estructura o alternativas de respuesta de: la motivación.
- Por otro lado, la variable Desempeño Laboral evaluará la iniciativa y organización, las habilidades y capacidades, y las relaciones interpersonales de los profesionales de

Enfermería del área en cuestión utilizando una escala de Likert de varias alternativas de respuestas:

Para estos dos momentos, se utilizaron preguntas cerradas acompañadas de una escala de Likert. Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que dichas escalas reúnen una serie de ítems que representan afirmaciones o juicios, de modo que el participante decide su reacción o respuesta al elegir una de las cinco categorías que pertenece a la escala. Dicha escala posee las siguientes alternativas y sus puntajes los cuales luego de aplicado los instrumentos se agrupan de cinco alternativas de respuesta a tres siguiendo la misma estructura correspondiente:

- Para el cuestionario Motivación del personal de enfermería, se determinaron las opciones:

Totalmente de Acuerdo	Levemente de acuerdo	Incierto	Levemente en desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(TA)	(LA)	(I)	(LD)	(TD)

- Para el cuestionario Desempeño Laboral del personal de enfermería, las alternativas de la escala son;

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
(S)	(CS)	(AV)	(CN)	(N)

- Otro aspecto a abordar es la validación del instrumento, la cual fue realizada por un grupo de expertos que calificaron todos los ítems para comprobar su coherencia, claridad y construcción, todo esto se llevó a cabo posteriormente a la revisión de la bibliografía y operacionalización de las variables. Luego, se explicó cómo se conformó el instrumento y

por último se expidió un consentimiento informado que explicaba las instrucciones para las respuestas del mismo.

Recolección y análisis de los datos.

Para llevarlo a cabo, se realizó de la siguiente manera:

1. Después de validado el instrumento se conformaron los mismos, y se pidió autorización a los servicios a ser abordados, los cuales fueron el área de Emergencia Adultos, Pediatría y Obstetricia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes.
2. Se dirigieron los cuestionarios al personal de Enfermería que labora en el área y que cumplían los criterios de inclusión especificados en este trabajo.
3. Se estableció un espacio íntimo donde se pudiera aplicar el instrumento, de modo que se garantizó la privacidad del individuo en todo momento.
4. Se aclararon dudas antes, durante y después de aplicados los cuestionarios.
5. Luego de recolectar la información se utilizó la estadística descriptiva, se elaboró una base de datos de acuerdo a las dimensiones de la variable. Así mismo, se presentaron tablas en términos de porcentaje los cuales se especificarán en el siguiente capítulo.
6. Con la data se procedió a tabular y posteriormente organizarlas.
7. Para el procesamiento estadístico se aplicó estadística descriptiva por frecuencia, porcentajes, mediana, media aritmética, desviación estándar y la prueba de Kruskal- Wallis. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con la finalidad de analizar si existía relación entre variables, se consideró un estadígrafo como significativo cuando el valor de $p < 0,05$
8. En este otro instrumento la escala de respuesta fue:
Totalmente de Acuerdo (5), levemente de acuerdo (4), incierto (3), levemente en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1) para la dimensión Motivación.

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1) En la Dimensión Desempeño laboral.

Las dimensiones fueron puntuadas con las siguientes:

Cuadro N.º 4 Escala de puntuación empleada según dimensiones

Motivación	Desempeño Laboral	Nivel
14-44	14-32	Bajo
45-70	33-50	Medio
71-95	51-70	Alto

Fuente; Datos y cálculos propios de la investigación 2025

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Dentro de los tipos de validez existe la validez de contenido que es la que establece si las preguntas elegidas en un cuestionario son una buena muestra del conjunto teórico de todas las preguntas posibles que podrían hacerse sobre el tema del que versa el cuestionario. Llegados a este punto, es cuando una de las opciones que puede tomar el investigador para validar su instrumento de medida es lo que se llama una prueba de jueces. La prueba de jueces consiste en una encuesta a expertos en la materia en que deben pronunciarse sobre los ítems que han sido seleccionados para el cuestionario. Se les solicita a los expertos que se pronuncien para cada ítem, sobre la oportunidad o no de incluirlo en el cuestionario.

Para realizar la validación por juicios de expertos, se siguieron las propuestas que mencionan Skjong y Wentworht (2000), y de Arquer (1995) en el siguiente orden: (a) Preparar instrucciones y planillas, (b) seleccionar los expertos, (c) explicar el contexto, (d)

posibilitar la discusión, y (e) establecer el acuerdo entre los expertos por medio del cálculo de consistencia. En efecto, los expertos expresaron sus criterios para la validez de contenido del instrumento a utilizar en la investigación.

a) Validez de contenido

Para establecer un posible universo de reactivos se requiere tener una adecuada conceptualización y operacionalización del constructo, es decir, las investigadoras debieron especificar previamente las dimensiones a medir y sus indicadores, a partir de los cuales se realizaron los ítems. Los ítems seleccionados miden las dimensiones del constructo.

El proceso de la elaboración y validación del instrumento de medición para la investigación intitulada: “Motivación y Desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de emergencia – IAHULA, Mérida 2025”, se llevó en dos fases: la primera fue cualitativa, que consiste en la elaboración del instrumento, y la segunda es la fase cuantitativa, en la que se realizó la evaluación de las propiedades métricas en las que se utilizan la validez de contenido.

Se decidió llevar a cabo la especificación del índice cuantitativo para la validez de contenido del instrumento mediante el modelo de Lawshe (1975) modificado por Tristán (2008), en donde se destaca que la razón de validez de contenido debe ser igual o mayor a 0.5823 para ser aceptada, sin embargo, los ítems que no fueron aprobados con el 100% se sometieron a revisión a criterio de la tutora y las investigadoras.

La validez del instrumento fue solicitada a los expertos por correo electrónico. A los tres expertos se le envió un ejemplar digital del cuestionario, en la cual se explicaban los propósitos del estudio, la definición conceptual y operacional de las variables, y también se les proporcionó una hoja para el registro y evaluación de los ítems correspondientes a las 33 preguntas del instrumento original. Posteriormente, los expertos dieron su valoración a cada una de las preguntas, respondiendo de acuerdo a los criterios de claridad en la redacción de los ítems, coherencia y pertinencia en la escala dicotómica de sí y no.

Subsiguientemente se determinó el índice de validez de contenido descritas en el modelo de Lawshe (CVR) y la razón de validez de contenido modificada por Tristán (CVR') para cada uno de los ítems mediante las ecuaciones correspondientes; donde los ítems se consideran aceptables cuando su CVR' es igual o mayor a 0,58. Cabe mencionar que el tratamiento de los datos de la información obtenida se hizo a través del software Microsoft Excel ® integrando las siguientes fórmulas:

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVR_i}{M}$$

Donde, CVI = Índice de Validez de Contenido.

CVR_i = Razón de Validez de Contenido de los ítems aceptables de acuerdo con el criterio de Lawshe.

M = Total de ítems aceptables en la prueba.

Donde, CVI' = Índice de Validez de Contenido modificado por Tristán

CVR = Razón de Validez de Contenido para cada ítem de acuerdo con el criterio de Tristán.

$$CVI' = \frac{CVR + 1}{2}$$

Cuadro 5. Validez de contenido del cuestionario “Motivación y Desempeño laboral del profesional de Enfermería de los servicios de emergencia – IAHULA, Mérida 2025”.

Dimensiones	Ítems	Coeficiente de razón de validez ajustada (CVR')			Observación
		Coherencia	Claridad	Pertinencia	
Motivación	2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20	1	1	1	Aprobados
	7, 8	1	0,67	1	Se requiere revisar los ítems.
	1, 6, 15	0,67	1	1	Se requiere revisar los Ítems según el criterio.
Desempeño laboral	22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33	1	1	1	Aprobados
	21, 26, 31	0,67	1	1	Se requiere revisar la los ítems

Fuente: Cálculos propios 2025

Al contar con las valoraciones de los tres expertos, se procedió a determinar la frecuencia de las respuestas en cada ítem, con el objeto de establecer la calidad de cada uno. En el cuadro 1, se detalla que ningún ítem quedó valorado con menos de 0.58. Del total de las preguntas, 8 de los ítems lo que representa el 24,24 % se sugiere modificar basado en el criterio de claridad y coherencia del contenido, y únicamente se dejaron sin modificación aquellos ítems que obtuvieron la CVR' positiva, es decir, 25 ítems aprobados con el 100% que han sido valorados como fundamentales por los expertos. Por tanto, para la investigación se realizó la revisión y modificación de los ítems del cuestionario mencionados en el cuadro 1.

Confiabilidad del instrumento

a. El Coeficiente Alfa de Cronbach.

Se requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja (Celina y Campo, 2005). Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada

una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas (Molina, et al., 2013).

A partir de los resultados de la prueba piloto a 10 profesionales de enfermería del Hospital “Hugo Chávez” en la ciudad del Vigía del Estado Mérida, se creó una base de datos en el software estadístico IBM SPSS versión 25, y se procedió a determinar la consistencia interna para los 33 ítems en escala de Likert de la segunda parte del instrumento, utilizando el coeficiente de **confiabilidad alfa de Cronbach**, dando como resultado **0,750** (Anexo 3); a partir de este valor y considerando el trabajo investigativo de AVECILLAS Y LOZANO (2016), que describe escalas de clasificación de los niveles de fiabilidad al utilizar el Alfa de Cronbach, que se muestra en el Cuadro N° 5, se concluyó que el valor obtenido indica que el instrumento tiene un nivel muy bueno de fiabilidad.

Cuadro N° 6: Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	0,91 - 1
2	Muy bueno	0,71 – 0,90
3	Bueno	0,51 – 0,70
4	Regular	0,31 – 0,50
5	Deficiente	0 – 0,30

Fuente: Cálculos propios 2025

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo hace referencia a las diferentes tablas estadísticas de los datos obtenidos del instrumento aplicado del trabajo de investigación para analizar la relación entre la motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de

emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Julio - noviembre 2024.

Así mismo se muestran los respectivos análisis e interpretación con base a los datos inscritos en las tablas que se presentan a continuación.

Tabla N° 1

Dimensiones: Datos sociodemográficos y función social.

Indicador	Categoría	fi	(%)
A. Edad	De 20 a 30 años	28	29,47
	De 31 a 40 años	38	40,00
	De 41 a 50 años	19	20,00
	De 51 a 60 años	07	7,36
	Mayor de 60 años	03	3,16
Total		95	100
B. Género	Masculino	09	9,47
	Femenino	86	90,52
Total		95	100
C. Religión	Católico	84	88,42
	Evangélico	06	6,31
	Testigo de Jehová	02	2,11
	Otra religión	01	1,05
	Ninguna	02	2,11
Total		95	100
Indicador	Categoría	fi	(%)
D. Nivel Académico	TSU. De Enfermería	31	32,63
	Lcda. (o) Enfermería	58	61,05
	Especialista	05	5,26
	Magister	01	1,05

Continuación, tabla N° 1.

	Doctor (a)	-	-
	Otros	-	-
	Total	95	100
Indicador	Categoría	fi	(%)
E. Sueldos	A honores	04	4,21
	Beca trabajo	-	-
	Un Sueldo mínimo	70	73,68
	Dos Sueldos mínimo	16	16,84
	Tres Sueldos mínimos	04	4,21
	Más de tres sueldos mínimos:	01	1,05
	Total	95	100
F. Procedencia	Localidad	69	72,63
	Otros municipios	26	27,37
	Total	95	100
G.- Evaluación del desempeño	Muy por debajo de lo esperado	-	-
	Por debajo de lo esperado	04	4,21
	Dentro de lo esperado	15	15,79
	Sobre lo esperado	60	63,16
	Excepcional	16	16,84
	Total	95	100
H.- Cursos de Motivación laboral	SI	32	33,68
	NO	63	66,32
	Total	95	100
I.- Logros Académicos o Profesionales			
	Ascensos	31	32,63%
	Reclasificaciones.	64	67,37
	Total	95	100

Continuación, tabla N° 1.

J.- Trabajos remunerados	1 trabajo	61	64,21
	2 trabajos	30	31,58
	3 trabajos	02	2,11
	Más de 3 trabajos	02	2,11
	Total	95	100
Indicador	Categoría	fi	(%)
K.- Turno que labora (IAHULA)	Mañana	17	17,89
	Tarde	06	6,31
	Noche	17	17,89
	Mañana y tarde	23	24,21
	Rotativo	06	6,31
	24 horas	26	27,39
	Total	95	100
Turno que labora (Otras Instituciones)	Mañana	07	25,93
	Tarde	01	3,70
	Noche	03	11,11
	Mañana y tarde	05	18,51
	Rotativo	05	18,51
	24 horas	06	22,22
	Total	27	100
Área donde labora en el (IAHULA)	Emergencia Adultos	39	41,05
	Emergencia Pediátrica	24	25,26
	Emergencia Obstétrica	32	33,68
	Total	95	100
Otras Instituciones	Emergencia Adultos	06	22,22
	Emergencia Pediátrica	02	7,41
	Emergencia Obstétrica	03	11,11
	Otros Servicios	16	59,26
	Total	27	100

Continuación, tabla N°1			
Horas de Trabajo a la Semana IAHULA	<30 horas a las semanas	26	27,37
	30 horas a la semana	49	51,58
	40 horas a la semana	11	11,58
	>41 horas a la semana	09	9,47
	Total	95	100
Horas de Trabajo a la Semana Otras Instituciones	<30 horas a las semanas	13	48,14
	30 horas a la semana	06	22,22
	40 horas a la semana	04	14,81
	>41 horas a la semana	04	14,81
	Total	27	100

Fuente: Datos del instrumento aplicado 2024-2025. Paradas / Papic.

Análisis

En la relación a la tabla 2, se determinó con respecto a la Dimensión: Datos sociodemográficos y función social de la población en estudio. En el Indicador: “Edad”, que el mayor porcentaje se ubicó entre las edades de 31 a 40 años con un 40,00% en relación a las edades de 20 a 30 años con un 29,47%, seguido de un 20% entre las edades de 41 a 50 años, 7,36% entre las edades de 51 a 60 años y finalmente de un 3,16% entre las edades de Mayor de 60 años. En el Indicador: “Género”, el mayor porcentaje está representado por el género femenino con un 90,52% en relación al género Masculino con un 9,47%. En el Indicador: “Religión”, el mayor porcentaje estuvo representado por la católica con un 88,42% en relación a los evangélicos con un 6,31% seguido de un 2,11% los que se ubicaron en Testigos de Jehová y en igual proporción 2,11% los que se manifestaron en ninguna, para concluir con un 1.05% los que expresaron en otras religiones.

En el Indicador: “Nivel Académico”, el mayor porcentaje lo ocupan los Licenciados (a) en Enfermería con un 61,05% en relación a un 32,63% que son T.S.U. en Enfermería, seguido de un 5,26% que expresaron que son especialistas y un 1,05% los que poseen Maestría. En el indicador: “Sueldo”, el mayor porcentaje se ubicó en un sueldo mínimo, con un 73,68% en relación a un 16,84% que lo consideraron en dos sueldos mínimos, seguido de un 4,21% los que consideraron A honores y en igual proporción 4,21% los que manifestaron tener tres sueldos mínimos y un 1,05% los que consideraron tener más de tres sueldos mínimos para poder cubrir sus necesidades básicas. En el indicador: “Procedencia”, el mayor porcentaje se ubica en la localidad, con un 72,63% en relación a un 27,37% que acuden de otros estados y municipios.

En el Indicador: “Evaluación del desempeño laboral”, el mayor porcentaje estuvo orientado a un 63,16% que expresaron que están sobre lo esperado, en relación a excepcional con un 16,84%, seguido de un 15,79% que están dentro de lo esperado y un 4,21% quienes están por debajo de lo esperado. En el Indicador: “Cursos de Motivación laboral”, el 66,32% expresaron que NO en relación a un 33,68% que expresaron que SI. En el Indicador: “Logros académicos o profesionales”, el mayor porcentaje se ubicó en Reclasificaciones de profesionales de Enfermería con un 67,37% en relación a un 32,63% por ascensos. En el Indicador: “Trabajos remunerados”, el mayor porcentaje se ubicó en 1 trabajo con un 64,21% en relación a un 31,58% que expresaron tener 2 trabajos, seguido del 2,11% que poseen 3 trabajos y en el mismo porcentaje con el 2,11% se ubicaron los que tenían más de 3 trabajos.

Y en el Indicador: “Turno que labora en el (IAHULA)”, el mayor porcentaje se ubicó en un 27,39% que labora 24 horas, en relación a un 24,21% que expresó que labora mañana y tarde respectivamente, seguido de un 17,89% que se ubicó en el turno de mañana, al igual

porcentaje de un 17,89% los que seleccionaron el turno de noche, seguido por 6,31% en el turno de la tarde en igual proporción 6,31% los que hacen turnos rotativos.

En el Indicador: “Turno que labora en (otras Instituciones)”, el mayor porcentaje se ubicó en la mañana con un 25,93% en relación a un 22,22% que expresó laborar 24 horas, seguido de un 18,51% en el turno de Mañana y tarde, en igual porcentaje 18,51% en el turno rotativo, seguido de un 11,11% que solo labora en turno de noche y finalmente con un 3,70% en el turno de la tarde; es importante mencionar que este porcentaje sólo corresponde a una frecuencia de 27 profesionales que fueron los únicos que laboraban a la par en otras Instituciones, del total de la muestra que fue de 95 profesionales.

En el indicador: “Área donde labora en el (IAHULA)”, el mayor porcentaje de profesionales se ubicó que labora en la Emergencia de Adultos con un 41,05% en relación a un 33,68% de profesionales que laboran en Emergencia Obstétrica, y seguido por un 25,26% los que laboran en la Emergencia Pediátrica. En el indicador: “Área donde labora en (otras instituciones)”, el mayor porcentaje fue expresado en un 59,26% en otras áreas o servicios distintos a las emergencias, en relación a un 22,22% que si trabajan en la emergencia adultos seguidos de un 11,11% que labora en la emergencia obstétrica y un 7,41% de profesionales que se desempeñan en la emergencia pediátrica.

En relación al indicador: “Horas de Trabajo a la Semana en el (IAHULA)”, el mayor porcentaje de profesionales se ubicó que labora 30 horas a la semana con un 51,58% en relación a un 27,37% que se ubicaron en <30 horas a la semana, seguido de un 11,58% los que expresaron que laboran 40 horas semana y un 9,47% manifestó que labora >41 horas a la semana. Y en el indicador: “Horas de Trabajo a la Semana en (otras instituciones)”, el mayor

porcentaje se ubicó en <30 horas a la semana con un 48,14% en relación a un 22,22% los que laboran 30 horas semanales, seguido de un 14,81% los que laboran 40 horas a la semana y en igual proporción 14,81% los que laboran >41 horas a la semana. Es importante mencionar que este porcentaje sólo corresponde a una frecuencia de 27 profesionales que fueron los únicos que laboraban a la par en otras Instituciones y desempeñaban horas de trabajo extras, del total de la muestra que fue de 95 profesionales.

Las variables sociodemográficas y la función social es un aspecto fundamental en cualquier investigación que involucre seres humanos. Estas variables permiten entender mejor el contexto en el que se desenvuelven las personas y cómo este contexto puede influir en su comportamiento, opinión y experiencias. En cuanto a la función social se refiere al papel que desempeñan las personas en la sociedad y puede estar determinada por una variedad de factores, como la edad, el género, el nivel educativo, los ingresos y la ocupación. Por lo tanto, la discusión de los resultados se centra en cómo estas variables pueden influir en el fenómeno que se investigó, es importante considerar tanto los efectos directos como los indirectos de las mismas.

En comparación con los antecedentes se resalta en cuanto a la variable sociodemográfica que: según los resultados obtenidos en la investigación realizada por Byser SE (2022) en el Hospital Materno Infantil “Ramón Sardá” en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Se demostró que el 32.80% de los profesionales de Enfermería encuestados tiene edades comprendidas entre 34 y 53 años, los cuales se caracterizaron con ser de género femenino con un 83.6% y poseen formación de Enfermeros profesionales mayormente con un 37.7%, lo cual presenta relación con la presente investigación. Así como también, según los resultados obtenidos en la investigación realizada por Ccosi P. y Gladys V. (2021) en el

Hospital Público en Apurímac en Lima, Perú. Se evidenció con el 58% de los encuestados que tenían edades comprendidas entre 30 a 50 años, y de los cuales el 64% se trataban de género femenino.

Tabla N° 2.

Dimensión: Motivación del personal de enfermería

Ítem	Alternativas de Respuestas					
	TA		I		TD	
	fi	%	fi	%	fi	%
1. Ejercer la profesión de enfermería representa para usted un alto valor en compromiso, disciplina, respeto, honestidad y confidencialidad.	95	100	-	-	-	-
2. El servicio donde usted labora dispone de ventilación e iluminación óptima.	65		18	18,95	12	12,63
		68,42				
3. Por turno se realiza la limpieza y desinfección de la recepción, pasillos y ambiente de los pacientes.	72	75,78	12	12,63	11	11,57
4. Las habilidades y destrezas adquiridas durante la carrera de Enfermería las aplica en el servicio que labora y adicional incrementa su praxis por la complejidad de las patologías de los usuarios.	94	98,94	01	1,05	-	-
5. Usted se motiva al entregar el turno cumpliendo todas las actividades y funciones de enfermería.	91	95,78	03	3,15	01	1,05
6. Relacionarse con sus colegas le ayuda a ser mejor persona y profesional.	78	82,10	5	5,26	12	12,63
7. Obtener reconocimiento por su trabajo a través de la evaluación de desempeño.	68	71,57	10	10,52	17	17,89
8. Su superior jerárquico aplica las políticas del servicio e igualdad de condiciones a todos los trabajadores, por ejemplo: (Cambios de guardias, días libres, y planificación de feriados).	72	75,78	17	17,89	06	6,31
9. Usted tiene independencia dentro de sus funciones de enfermería para realizar procedimientos a los pacientes y tomar decisiones en su servicio de trabajo.	91	95,78	01	1,05	03	3,15
10. Se siente motivado (a) profesionalmente en el Servicio que labora.	73	76,84	11	11,58	11	11,58
11. Usted se motiva a trabajar con sus colegas asignados en el servicio.	78	82,10	07	7,36	10	10,52
12. Su esfuerzo en su trabajo depende relativamente de su salario.	10	10,52	11	11,58	74	77,89
13. Realiza los cuidados de enfermería (promoción, recuperación, y prevención de la						

salud), con base a la ley del ejercicio profesional de Enfermería.	92	96,84	01	1,05	02	2,10
14. Ha recibido aporte económico de la institución para realizar algún estudio médico especializado o un crédito personal.	03	3,15	09	9,47	83	87,36
15. Su jefe inmediato le felicita verbal y por escrito por cumplir sus funciones asistenciales.	54	56,84	12	12,63	29	30,52
16. Tiene relación su sueldo con las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo.	09	9,47	09	9,47	77	81,05
17. Existe en la institución de salud política que le permite el crecimiento profesional como por ejemplo, permisos por escrito.	71	74,73	10	10,52	14	14,73
18. Participas en las políticas administrativas de enfermería en función del control en cada jornada de trabajo.	63	66,31	08	8,42	24	25,26
19. En los últimos 3 años se ha actualizado con los avances científicos para realizar el proceso de atención de enfermería.	64	67,36	09	9,47	22	23,15

Fuente: Datos del instrumento aplicado 2024-2025. Paradas / Pápico 2025.

Análisis

En la relación a la tabla 2, se determinó con respecto a la Dimensión: Motivación del personal de enfermería, en el Indicador: “Ejercer la profesión de Enfermería...”, el mayor porcentaje con el 100% se ubicó en totalmente de acuerdo, en el Indicador: “El servicio donde usted labora dispone de ventilación e iluminación óptima...”, el 68,42% seleccionó la opción totalmente de acuerdo, seguido por un 18,95% que expresó la opción incierto en relación a un 12,63% que se ubicó en totalmente en desacuerdo. En el Indicador: “Por turno se realiza la limpieza y desinfección...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente de acuerdo con un 75,78% en relación a un 12,63% que le es incierto, seguido de un 11,57% que está totalmente en desacuerdo.

En el Indicador: “Las habilidades y destrezas adquiridas durante la carrera...”, el 98,94% expresó que está totalmente de acuerdo en relación a un 1,05% que lo considera incierto. En

el Indicador: “Usted se motiva al entregar el turno...”, el 95,78% considera que está totalmente de acuerdo en relación a un 3,15% que se ubicó en incierto, seguido de un 1,05% que lo considero totalmente en desacuerdo. En el Indicador: “Relacionarse con sus colegas...”, el mayor porcentaje expresó con un 82,10% que está totalmente de acuerdo en relación a un 12,63% que se ubicó en totalmente en desacuerdo seguido de un 5,26% que lo considero incierto. En el Indicador: “Obtiene reconocimiento por su trabajo...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente de acuerdo con un 71,57% en relación a un 17,89% que lo considero totalmente en desacuerdo seguido de un 10,52% que lo considero incierto.

En el Indicador: “Su superior jerárquico aplica las políticas del servicio...”, el 75,78% expresó que está totalmente de acuerdo en relación a un 17,89% que lo considero incierto seguido de un 6,31% que se ubicó en totalmente en desacuerdo. En el Indicador: “Usted tiene independencia dentro de sus funciones...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente de acuerdo con un 95,78% en relación a un 3,15% que lo considero en totalmente en desacuerdo seguido de un 1,05% que se expresó en incierto. En el Indicador: “Se siente motivado (a) profesionalmente...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente de acuerdo con un 76,84% en relación a un 11,58% que lo considero en incierto y en igual porcentaje con un 11,58% los que expresaron sentirse totalmente en desacuerdo.

En el Indicador: “Usted se motiva a trabajar con sus colegas...”, el mayor porcentaje expresó que está en totalmente de acuerdo con un 82,10% en relación a un 10,52% que lo considero en totalmente en desacuerdo seguido de un 7,36% que lo considero incierto. En el Indicador: “Su esfuerzo en su trabajo depende relativamente de su salario...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente en desacuerdo con un 77,89% en relación a un 11,58% que se expresó en incierto, seguido de un 10,52% que estuvo totalmente de acuerdo. En el Indicador: “Realiza los cuidados de Enfermería...”, el mayor porcentaje se ubicó en

totalmente de acuerdo con un 96,84% en relación a un 2,11% que expresó que está totalmente en desacuerdo, seguido de un 1,05% que se manifestó en incierto.

En el Indicador: “Ha recibido aporte económico de la institución para realizar algún estudio médico...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente en desacuerdo con un 87,36% en relación a un 9,47% que lo considero incierto seguido de un 3,15% que expresó que está totalmente de acuerdo. En el Indicador: “Su jefe inmediato le felicita verbal y por escrito por cumplir sus funciones asistenciales...”, el mayor porcentaje se ubicó en totalmente de acuerdo con un 56,84% en relación a un 30,52% que se ubicó en totalmente en desacuerdo seguido de un 12,63% que lo considero incierto.

En el Indicador: “Tiene relación su sueldo con las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo...”, el mayor porcentaje se encuentra totalmente en desacuerdo con un 81,05% en relación a un 9,47% que expresaron estar totalmente de acuerdo y en igual porcentaje 9,47% los que lo consideran incierto. En el Indicador: “Existe en la institución de salud política que le permite el crecimiento profesional como por ejemplo, permisos por estudio”, el 74,73% expresó que está totalmente de acuerdo en relación a un 14,73% que considero que está totalmente en desacuerdo seguido de un 10,52% que se ubicó en incierto.

En el Indicador: “Participa en las políticas administrativas de Enfermería en función del control en cada jornada de trabajo...”, el mayor porcentaje expresó totalmente de acuerdo con un 66,31% en relación a un 25,26% los que consideraron en totalmente en desacuerdo seguido de un 8,42% los que se ubicaron en Incierto. En el Indicador: “En los últimos 3 años se ha actualizado con los avances científicos...”, el mayor porcentaje se ubicó en Totalmente de acuerdo con un 67,36% en relación a un 23,15% que expresaron Totalmente en desacuerdo seguido de un 9,47% que se expresó en incierto.

La motivación en el trabajo es un tema complejo y multifacético que ha sido estudiado por psicólogos, sociólogos y economistas. No existe una única teoría que explique completamente la motivación laboral, pero hay algunas ideas claves que pueden ayudar a los gerentes a comprender este fenómeno. La motivación se refiere a los factores que impulsan a una persona a trabajar. Estos factores pueden ser intrínsecos, como el interés por el trabajo en sí mismo, o extrínsecos, como el salario o los beneficios. La motivación es importante porque puede conducir a un mayor rendimiento, productividad y satisfacción laboral. Los empleados motivados son más propensos a ser creativos, innovadores y comprometidos con su trabajo.

Los resultados obtenidos guardan relación con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, ya que sugiere que las personas están motivadas por una serie de necesidades, que van desde las necesidades básicas como la alimentación y el refugio hasta las necesidades más elevadas como la autoestima y la autorrealización. Igualmente con la teoría de la equidad de Adams ya que sugiere que las personas están motivadas por la percepción de que son tratadas de manera justa en el trabajo. Y la teoría de las expectativas de Vroom esta teoría sugiere que las personas están motivadas por la carencia de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño, que a su vez conducirá a recompensas valiosas.

La motivación en el trabajo es un factor importante para el éxito de cualquier organización. Los gerentes que se centran en la creación de un ambiente de trabajo motivador pueden mejorar el rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral de sus empleados.

En comparación con los antecedentes se resalta en cuanto a la Motivación que, según los resultados obtenidos en la investigación realizada por Espinoza G. y Colbs, en el año 2020 en Perú; se demostró que el 36.7% de los profesionales de Enfermería encuestados tienen “poca

o ninguna” Motivación Laboral; los cuales se caracterizaron por la referencia al ímpetu con el trabajo con una Mediana de motivación=38.9%. Sin embargo, en el presente estudio, se han obtenido resultados que difieren significativamente de los mencionados, ya que en particular se encontró que la mayoría de los profesionales de Enfermería si cuentan con una “Alta” Motivación, pero ésta varía según el sueldo que perciba por su trabajo, es decir, mientras más “sueldos mínimos” obtenga, más motivado estará el trabajador).

Tabla N° 3.

Dimensión: Desempeño Laboral del personal de enfermería.

Ítem	Alternativas de Respuestas					
	S		AV		N	
	fi	%	fi	%	Fi	%
20. Cumple con los reglamentos, normas de ética profesional, lineamientos y procedimientos administrativos de la institución.	92	96,84	01	1,05	02	2,10
21. Aplica todas las normas de bioseguridad institucional.	86	90,52	06	6,31	03	3,15
22. Porta el uniforme blanco acorde al protocolo institucional con la insignia de enfermería e identificación del logo del hospital.	79	83,15	11	11,57	05	5,26
23. Se queda hasta más tarde realizando tareas que le fomentan la profesión, después de haber terminado su jornada laboral.	49	51,57	26	27,37	20	21,05
24. Participa activamente cuando se presenta una urgencia con un paciente por ejemplo una parada cardíaca.	92	96,84	01	1,05	02	2,10
25. Desarrolla un plan de atención de Enfermería para cada paciente.	57	60,00	17	17,89	21	22,10
26. Organiza las actividades a realizar en la jornada de trabajo, priorizando las acciones con cada usuario.	90	94,73	05	5,26	-	-
27. Realiza seguimiento y evaluación de las intervenciones, protocolos y procedimientos ejecutados.	81	85,26	11	11,57	03	3,15
28. Desarrolla actividades y capacitación en el manejo de situaciones de urgencia por ejemplo; (Convulsiones, parada cardíaca, descompensación hemodinámica de un paciente.)	84	88,42	03	3,15	08	8,42
29. Aplica los principios que se establecen en el código deontológico para su desempeño laboral con respecto al secreto profesional de la	88	92,63	07	7,36	-	-

información que obtiene de los usuarios.

30. Evalúa la efectividad del cuidado de enfermería.	79	83,15	14	14,73	02	2,10
31. Mantiene una comunicación respetuosa y cordial con los usuarios y con el equipo de salud,	91	95,78	04	4,21	-	-
32. Emplea habilidades interpersonales como la negociación, manejo de conflictos y empatía, con su equipo de trabajo.	78	82,10	10	10,52	07	7,36
33. Posee habilidades de liderazgo como (Identifica problemas, toma decisiones, motiva y trabaja en equipo).	76	80,00	11	11,57	08	8,42

Fuente: Datos del Instrumento elaborado por Pápico, Paradas (2024).

Análisis

En la relación a la tabla 4, se determinó con respecto a la Dimensión: Desempeño Laboral del personal de Enfermería, en el Indicador: “Cumple con los reglamentos normas de ética profesional lineamientos y procedimientos administrativos de la institución...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 96,84% en relación a un 2,10% que lo considero Nunca seguido de un 1,05% que expresó que Algunas Veces. En el Indicador: “Aplica todas las normas de bioseguridad institucional...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 90,52% en relación a un 6,31% que lo consideró Algunas Veces seguido de un 3,15% que expresó Nunca. En el Indicador: “Porta el uniforme blanco acorde al protocolo institucional con la insignia de enfermería e identificación del logo del hospital...”, el 83,15% expresó que Siempre en relación a un 11,57% que manifestó que Algunas Veces seguido de un 5,26% que seleccionó Nunca.

En el Indicador: “Se queda hasta más tarde realizando tareas que le fomentan la profesión, después de haber terminado su jornada laboral...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 51,57% en relación a un 27,37% que lo considero Algunas veces, seguido de un 21,05% que expresó Nunca. En el Indicador: “Participa activamente cuando se presenta una urgencia con un paciente por ejemplo una parada cardiaca...”, el mayor porcentaje se ubicó

en Siempre con un 96,84% en relación a un 2,10% que manifestó Nunca seguido de un 1,05% que se ubicó en algunas veces. En el Indicador: “Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada paciente...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 60,00% en relación a un 22,10% que expresó Nunca y seguido de un 17,89% que manifestó Algunas Veces.

En el Indicador: “Organiza las actividades a realizar en la jornada de trabajo, priorizando las acciones con cada usuario...”, el mayor porcentaje manifestó que Siempre con un 94,73% en relación a un 5,26% que expresó que algunas veces lo hace. En el Indicador: “Realiza seguimiento y evaluación de las intervenciones, protocolos y procedimientos ejecutados...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 85,26% en relación a un 11,57% que expresó algunas veces seguido de un 3,15% que se ubicó en Nunca. En el Indicador: “Desarrolla actividades y capacitación en el manejo de situaciones de urgencia, por ejemplo: (Convulsiones, parada cardiaca, descompensación hemodinámica de un paciente) ...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con 88,42% en relación a un 8,42% que expresó Nunca, seguido de un 3,15% que considero que Algunas Veces lo hace.

En el Indicador: “Aplica los principios que se establecen en el código deontológico para su desempeño laboral con respecto al secreto profesional de la información que obtiene de los usuarios...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 92,63% en relación a un 7,36% que manifestó algunas veces. En el Indicador: “Evalúa la efectividad del cuidado de Enfermería...”, el mayor porcentaje expresó que Siempre con un 83,15% en relación a un 14,73% que se ubicó en Algunas veces seguido de un 2,10% que manifestó Nunca. En el Indicador: “Mantiene una comunicación respetuosa y cordial con los usuarios y con el equipo de salud...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 95,78% en relación a un 4,21% que lo considero en Algunas Veces.

En el Indicador: “Emplea habilidades interpersonales como la negociación, manejo de conflictos y empatía, con su equipo de trabajo...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 82,10% en relación a un 10,52% que lo considero en Algunas Veces, seguido de un 7,36% que expresó Nunca. En el Indicador: “Posee habilidades de liderazgo como (Identifica problemas, toma decisiones, motiva y trabaja en equipo) ...”, el mayor porcentaje se ubicó en Siempre con un 80,00% en relación a un 11,57% que expresó Algunas Veces, seguido de un 8,42% que manifestó Nunca.

Asimismo, el desempeño laboral, se refiere al grado en que un empleado cumple con sus tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo. En el caso del personal de enfermería, esto incluye la calidad de la atención brindada, la eficiencia en la realización de procedimientos, el cumplimiento de protocolos y normas, y la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva con los pacientes y colegas, entre otros aspectos.

De esta manera se logra mayor satisfacción laboral; lo que a su vez puede disminuir la rotación de personal y el ausentismo. El desarrollo profesional; la motivación impulsa a los enfermeros a buscar oportunidades de desarrollo profesional, lo que beneficia tanto al individuo como a la institución de salud que es el empleador. Además existen factores que influyen en la motivación y en el desempeño laboral para este personal como el reconocimiento y recompensa, un ambiente laboral o de trabajo positivo, desarrollo profesional que no es más que oportunidades de crecimiento, autonomía y control sobre su trabajo puede aumentar la motivación y el compromiso, liderazgo efectivo; que sea capaz de inspirar y motivar al equipo es crucial para el desempeño laboral y no menos importante garantizar un equilibrio entre la vida laboral y personal, que es cada vez más importante para los profesionales de enfermería.

En comparación con los antecedentes se resalta que, el desempeño laboral según los resultados obtenidos en la investigación realizada por Davila Z. y Colbs, (2022) en Chimbote, Perú, se evidenció a través de un coeficiente de Spearman de 0,376 y significancia de 0,001 entre Motivación de logro y el desempeño laboral, demostrando que existe relación positiva moderada directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Por su parte, Byser SE (2022) en Buenos Aires, Argentina; se demostró que se encontraban en un nivel “Medio” en más del 96% de la muestra, por lo tanto, no se ubicaron profesionales de Enfermería con desempeño laboral Alto, por lo que el análisis inferencial entre la motivación y desempeño laboral tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo tanto, se afirma que: a mayor motivación general, mayor es el desempeño laboral. De esta manera, tiene relación con la presente investigación ya que a pesar de que existe un “buen” desempeño laboral, éste varía de acuerdo a distintos factores como, por ejemplo, el servicio del hospital donde labora y el sueldo que percibe el profesional de Enfermería.

TABLA N°: 4

Motivación de los profesionales de Enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

VARIABLES	Prueba estadística	Valor del estadístico	Grados de libertad	p – valor	Decisión
1. Servicio en el que labora		0,533	2	0,766	Aceptar la hipótesis nula.
2. Nivel Académico.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	3,866	4	0,424	Aceptar la hipótesis nula.
3. Edad		8,065	5	0,153	Aceptar la hipótesis nula.
4. Sueldo		6,385	2	0,041	Aceptar la hipótesis alternativa.

Nota: Hipótesis Nula: La distribución de la motivación de los profesionales de Enfermería es la misma entre las categorías de servicio en el que labora, nivel académico, edad, sueldo.

Hipótesis alternativa: La distribución de motivación de los profesionales de Enfermería es diferente entre las categorías de servicio en el que labora, nivel académico, edad, sueldo.

Se evidencia con un p valor mayor a 0,05 que para las variables servicio en el que labora, nivel académico y edad la motivación es la misma. Sin embargo, el valor de p es de 0,041 y, por tanto, es menor a 0,05 para la variable sueldo, es por ello, que se acepta la hipótesis alternativa en la que sí hay diferencia entre el número de sueldos mínimos que perciben los profesionales de enfermería y la motivación. Sin embargo, se resalta que el puntaje mayor de la mediana fue por la doble contratación al percibir 2 sueldos mínimos, lo que se evidencia en el gráfico # 1 Box plox.

Gráfico Boxplot 1.

Sueldo y motivación de los profesionales de Enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

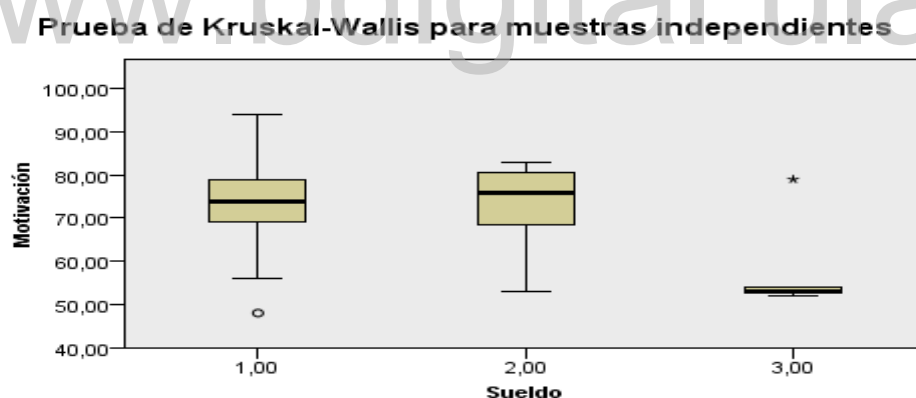


Tabla N° 5.

Desempeño de los profesionales de Enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

Variabes	Prueba estadística	Valor del estadístico	Grados de libertad	p – valor	Decisión
1. Servicio en el que labora	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	13,573	2	0,001	Aceptar la hipótesis alternativa.
2. Nivel Académico.		4,758	4	0,313	Aceptar la hipótesis nula.
3. Edad		5,254	5	0,386	Aceptar la hipótesis

4. Sueldo	7,594	2	0,022	nula. Aceptar la hipótesis alternativa.
-----------	-------	---	-------	--

Nota: Hipótesis Nula: La distribución del desempeño de los profesionales de Enfermería es la misma entre las categorías de servicio en el que labora, nivel académico, edad, sueldo.

Hipótesis alternativa: La distribución del desempeño de los profesionales de Enfermería es diferente entre las categorías de servicio en el que labora, nivel académico, edad, sueldo.

Se evidencia con un p valor mayor a 0,05; para las variables nivel académico, edad y el desempeño es la misma. Sin embargo, el valor de p es de 0,001 y 0,022 para las variables servicio y sueldo respectivamente con el desempeño laboral, por tanto, es menor a 0,05, es por ello, que se acepta la hipótesis alternativa en la que, sí hay diferencia entre dichas variables y el desempeño de los profesionales de enfermería, lo que se evidencia mayor desempeño en los profesionales que laboran en la emergencia adulto en el gráfico # 2; y el puntaje mayor de la mediana fue al percibir 2 sueldos mínimos gráfico # 3 Box plox.

Gráfico 2, Boxplot: Servicio en el que labora y el desempeño de los profesionales de Enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

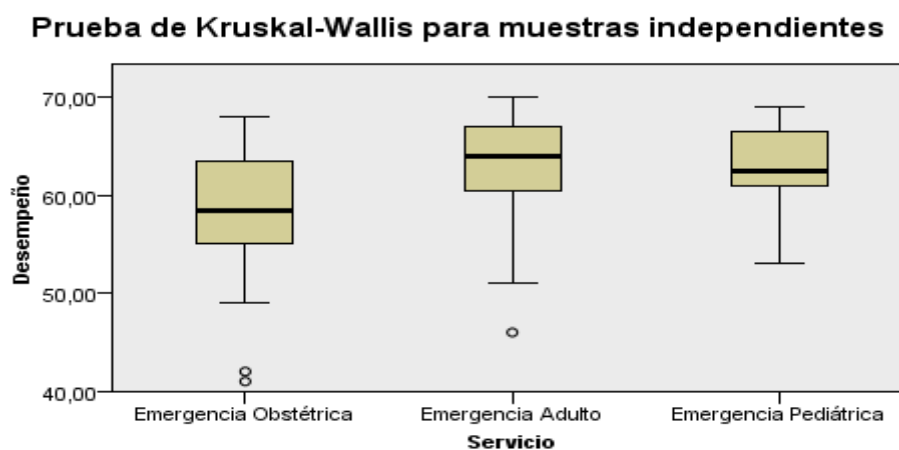


Gráfico 3.

Boxplot: Sueldo y el desempeño de los profesionales de Enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

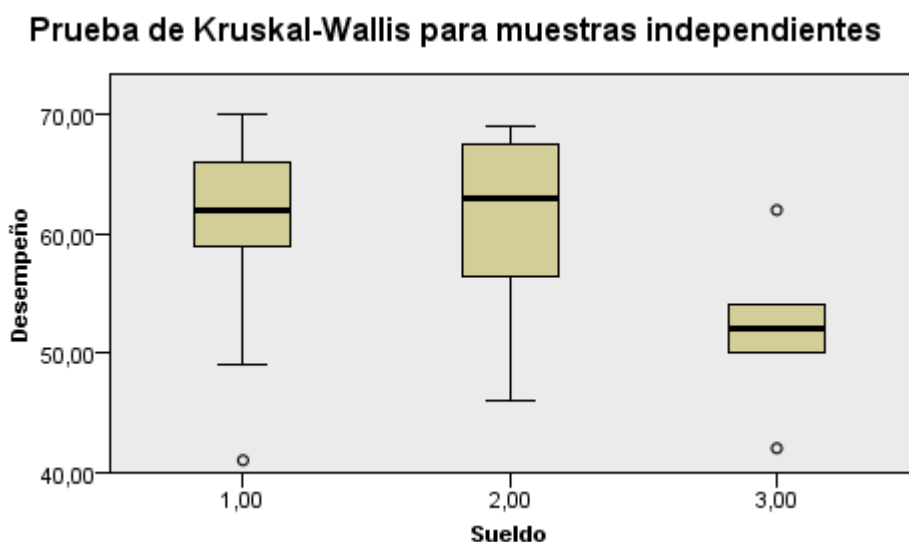


Tabla N° 6.

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

Fuente: Cálculos propios. 2025.

Variables	Prueba estadística	Valor del estadístico	N	p - valor	Decisión
Motivación y Desempeño	Rho de Spearman	0,434	95	0,000	Aceptar la hipótesis alternativa.

El p valor es de 0,000, lo que es menor a 0,05 ($0,000 < 0,005$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa en la que, si existe correlación entre las variables, y se rechaza la hipótesis nula, en la que no hay relación. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,434 lo que indica la relación es directa y su grado es moderado. (Tabla N° 6).

Se afirma con un 99% de confianza que existe una relación positiva entre las variables, a mayor motivación, mayor desempeño laboral.

Tabla N°7.

Estadística descriptiva entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. IAHULA. Mérida, 2025.

Variables	Mínimo	Máximo	Media aritmética	Desviación estándar	Nivel
Motivación	48	94	72,12	9,24	Alto
Desempeño	41	70	61,43	6,09	Alto

Fuente: cálculos propios

Se observa que la motivación obtuvo un valor de la media de 72,12 y el desempeño en 61,43 puntos, por lo que se sitúan ambas variables en un nivel alto.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones

Predomina el género femenino en edades comprendidas de 31 a 40 años, de religión católica y con el nivel académico de Licenciadas en enfermería. La mayoría recibe solo un sueldo mínimo, teniendo un solo trabajo remunerado. Pertenecen a la localidad del municipio Libertador y han obtenido resultados por sobre lo esperado en sus evaluaciones de desempeño. Quedó demostrado que la mayoría del personal no ha recibido cursos de

motivación laboral en la institución y que las reclasificaciones son los logros académicos con más predominio en esta. A su vez, el turno de 24 horas es el que predomina sobre los turnos de 6 y 12 horas en la institución, con más incidencia en el área de emergencia adultos y con una carga horaria de 30 horas a la semana. Siendo, por el contrario, el turno de la mañana el que predomina en el personal de enfermería que también labora en otras instituciones en servicios diferentes y con una carga horaria inferior a 30 horas a la semana.

En su totalidad, el personal de enfermería se siente motivado al ejercer la profesión con compromiso, disciplina y respeto, en un ambiente de trabajo óptimo, iluminado y limpio, donde pueda aplicar los conocimientos obtenidos en su carrera y mejorar a través de la práctica. Se evidenció que la relación de trabajo y un clima laboral agradable motiva al personal a cumplir con más armonía sus actividades diarias, y que esta aumenta al obtener el reconocimiento individual en las evaluaciones de desempeño de forma oral y escrita. Por otro lado, se evidenció que el esfuerzo de la mayoría del personal no tiene relación con su salario, realizan los cuidados de enfermería en base a la ley del ejercicio profesional de la enfermería y nunca han recibido algún aporte económico o ayuda económica por parte de la institución para beneficio propio, sin embargo, la institución les permite el crecimiento profesional y personal a través de los permisos por estudio, por ejemplo. quedando evidenciado que la mayoría se ha actualizado en los últimos 3 años con los avances científicos para realizar el proceso de atención de enfermería.

Un alto porcentaje de los profesionales de enfermería cumple con las normas de ética, lineamientos y procedimientos administrativos de la institución, aplican las normas de bioseguridad al realizar sus actividades y cumplen protocolos de la institución como el porte del uniforme blanco, con la insignia de enfermería y el logo del hospital. A veces se quedan

hasta más tarde realizando sus labores, en su mayoría participan activamente en las urgencias que puedan presentarse y realizan un plan de atención individual para cada paciente, organizando y priorizando las acciones a realizar durante la jornada laboral, realizando el seguimiento y evaluación de dichas intervenciones. A su vez, se demostró que un alto porcentaje aplica los principios que se establecen en el código deontológico con respecto al secreto profesional, evalúan la efectividad del cuidado proporcionado y mantiene una comunicación respetuosa y adecuada, emplean habilidades como la negociación, el manejo de conflictos y la empatía con los usuarios y el equipo de salud, así como la habilidad de liderazgo para tomar decisiones y motivar al resto de sus compañeros durante la jornada laboral.

Se evidenció que si existe correlación entre las variables en estudio. A su vez, características tales como la edad o el nivel académico de los trabajadores no influye en su motivación y desempeño laboral a diferencia de la cantidad de sueldos que perciben, ya que se demostró que la motivación es mayor en aquellos profesionales con dos o más sueldos mínimos. Del mismo modo, el servicio donde se desenvuelve cada trabajador guarda relación con su motivación y desempeño, siendo la emergencia de adultos el área donde están los enfermeros más motivados y por ende, con mejor desempeño dentro de sus labores, afirmando entonces que a mayor motivación del personal, mayor será el desempeño laboral.

Se puede describir que la motivación juega un papel fundamental en el desempeño laboral del personal en cualquier empresa y el profesional de enfermería no escapa de esta realidad. La relación de estas dos variables está dada por mayor compromiso y productividad; el personal de enfermería motivado, tiende a mostrar un mayor compromiso con su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad y eficiencia en el cuidado de los pacientes. La

motivación influye directamente en la calidad de la atención que brindan los enfermeros. Un profesional motivado se esfuerza por ofrecer un cuidado más humano, personalizado y de calidad. reducción del estrés y el agotamiento; la motivación puede actuar como un factor protector contra el estrés y el agotamiento laboral, problemas comunes en el personal de enfermería.

Recomendaciones

Al Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes:

Dar a conocer los resultados al departamento de Enfermería y coordinación de las áreas de las emergencias analizadas, dirección Docente a fin de que se tomen medidas en torno a esta problemática que sucede a nivel institucional con el fin de que se trabaje con:

Estrategias para mejorar la motivación y el desempeño laboral:

- Implementar programas de reconocimiento y recompensas.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional.
- Promover la autonomía y el control sobre el trabajo.
- Desarrollar un liderazgo efectivo.
- Facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal de estos profesionales de la salud como lo es enfermería.
- Implementar talleres de motivación dirigidos a los profesionales del área de la salud, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de atención adecuados, garantizando un cuidado óptimo y centrado en el paciente.

- Incorporar tecnología en la atención (específicamente de Enfermería) para mejorar la calidad del servicio.

Al profesional de enfermería:

Promover una práctica profesional de enfermería ética y comprometida, que garantice la vocación en la profesión, fomente el respeto y la empatía hacia los pacientes, y asegure la actualización constante del personal en sus funciones, a pesar de los desafíos económicos actuales, a través de:

Estrategias para mejorar la práctica de los profesionales de Enfermería:

- Garantizar la vocación en la profesión de enfermería, fomentando un compromiso ético y profesional en el ejercicio de la carrera.
- Comprender la importancia de ejercer la profesión de enfermería adecuadamente, a pesar de las dificultades económicas, recordando el juramento de Florence Nightingale asumido al graduarse.
- Promover el trato digno hacia los pacientes, reconociendo que ellos no son responsables de la crisis económica ni de los bajos sueldos de los enfermeros, y asegurando que reciban atención compasiva y respetuosa en todo momento.
- Mantener al personal de enfermería capacitado y actualizado en todos los procedimientos y funciones, fundamentándose en la evidencia científica.
- Fomentar una actitud positiva y empática entre los enfermeros, promoviendo la sonrisa, el respeto hacia el equipo de trabajo y la creación de un ambiente laboral colaborativo y amable.

A la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes:

Fortalecer la formación de los estudiantes de enfermería mediante la integración de conocimientos sobre gerencia de cuidados, así como fomentar la investigación en motivación y desempeño laboral en el ámbito de la enfermería a través de:

Estrategias para mejorar la formación de los estudiantes de pregrado:

- Profundizar en la asignatura de Gerencia de los Cuidados en Enfermería a nivel de pregrado, enfatizando la importancia de manejar adecuadamente el clima y la cultura organizacional.
- Utilizar este trabajo de investigación como base para que las instituciones educativas amplíen el estudio sobre el tema y continúen investigando.
- Diseñar y aplicar talleres para estudiantes de enfermería sobre la relación entre motivación y buen desempeño laboral.
- Realizar investigaciones exhaustivas para futuros tesis interesados que aborden la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. 2020 Mayo. <https://www.medwave.cl/medios/medwave/Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf>
2. Alligood, M (2015). Modelos y Teorías de enfermería, Sexta edición, Elsevier Mosby.

https://books.google.co.ve/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

3. Alligood y Tomey (2011) Modelos y teorías de enfermería sexta edición. Elsevier

<https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

4. Álvarez LM. Concepción Teórico-Metodológica del desempeño profesional

pedagógico del tutor de la educación preescolar en las condiciones de la

Universalización. La Habana: ISP "Manuel Ascunce Domenech"; 2008.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

[03192016000100011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011&lng=es&tlng=es)

5. Azua L. (2019). Retroalimentación del desempeño. Imefi. 2019 Julio.

<https://imefi.tv/liderazgo/retroalimentacion-del-desempeno/>

6. Arias y Cols (2010) Factores Motivacionales y su Influencia en los sucesos vitales de los trabajadores de una empresa de asistencia y mantenimiento minero.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4651/yomona_rer.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Arias, F (2012). El proyecto de investigación introducción a la metodología

científica, 6° edición. Editorial Episteme. [https://abacoenred.org/wp-](https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf)

[content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf](https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf)

8. Avecillas, D., y Lozano, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. Revista Politécnica.

9. Baard, P (2002). Satisfacción intrínseca de necesidades en las organizaciones: Una base motivacional del éxito con y sin fines de lucro. En E. L. Deci y R. M Ryan (Eds.), manual de investigación de autodeterminación (pag. 255-275). prensa de la universidad de Rochester.
10. Barón J. (2013) Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, Minsa 2012 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2013

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/427/1/TL_Barón_Rodríguez_Jovanna_Katherine.pdf
11. Bayser, S. (2023) Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud ciencia tec. 2023.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
12. Bayser SE (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. 2022

<https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>
13. Billikopf, G. (2003) Administración Laboral Agrícola: Las Relaciones Interpersonales en el Trabajo, (1ª. ed.). The Regents of the University of California. Agricultural Extension. Edición Internacional.

<https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/a2ccbdfd-2560-4a9b-8026-f7d5332ac554/content>

14. Bobadilla. (2016) Factores motivacionales y el nivel de desempeño laboral en personal de enfermería del sistema de transporte asistido de emergencia 55 ESSALUD-2015. Perú(2016). Universidad del Callao.
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2846>
15. Caraballo, M (2008) Motivación y Enfermería. Revista Medicina Infantil vol xv. Septiembre 2008.
https://www.medicinainfantil.org.ar/images/stories/volumen/2008/xv_3_282.pdf
16. Campo-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Rev Salud Pública.
17. Carreon J. Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. Contaduría y Administración. 2015 Diciembre.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39533059003>
18. Castillo, N (2014) clima motivacion y satisfacción en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, tesis PUCP. Pontificia Universidad Católica del Perú, Junio (2014).
<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/54be2c42-8d78-4faf-8c51-1653e2873077/content>
19. Ccosi G. Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac. Tesis de maestría. Apurímac: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado; 2021.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1eb6b283-0f03-4af4-9cb6-1fd9b1830e12/content>

20. Centty, J y Ortega, M (2017) Motivación Laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H.R Julio Pinto Manrique PNP Arequipa- 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a26f9e4-9d1e-4064-9c7e-c2d36602c458/content>

21. Celina, H., y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría, XXXIV(004), 572 – 580. Recuperado el 12 de 12 de 2016, de [http:// redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf](http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf)

22. Chang, A. (2010) Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú (2010). <https://core.ac.uk/download/pdf/323345015.pdf>

23. Chiavenato. (2014).Administración de recursos humanos.(8a. ed.) McGrawHill Interamericana. Página 137- 320.

<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

24. Chiavenato (2007). Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones, octava edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V

<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>

25. Código Deontológico de Enfermeras de Venezuela (2009).

<https://licdojesusurbina.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/codigo-deontologico.pdf>

26. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999)

<https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/botones/constitucion-nacional-20191205135853.PDF>

27. Corzo, E., & Dávila Morán, R. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial*, 0(2), 219-222. Recuperado de

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/17259>

28. Davila, M. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote, 2022. Uladech catolica

<https://hdl.handle.net/20.500.13032/28068>

29. De Arquer, M. (1995). Fiabilidad Humana: métodos de cuantificación, juicio de expertos. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Disponible en

http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_401.htm

30. Espinoza, B. Inga, G.(2020) Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la microred de salud Chilca- 2020. UPLA, repositorio

Institucional.<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2802/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

31. Escobar B. (2019). Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación XXVIII.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/20787>

32. Espinosa, A. Gibert, M & Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*.
- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011&lng=es&tlng=es
33. Fischman, D. y Matos, L. (2014). Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa. Lima: Editorial Planeta
- <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>
34. García M (2018). Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de Laboratorio Clínico, Hospital Regional "Virgen de Fátima". Tesis de maestría. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Posgrado; 2018.
- <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1eb6b283-0f03-4af4-9cb6-1fd9b1830e12/content>
35. García, S (2020) Motivación y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital de Supe para el 2020. Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4519/GARC%c3%8dA%20URBANO%2c%20SANDRA%20BRIGITT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Herrera, E (2022) Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Conejo Rosello Vizcardo de Azángaro Puno Arequipa- Perú. Repositorio UNSA.

[https://repositorio.unsa.edu.pe > items](https://repositorio.unsa.edu.pe/items)

37. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio (2014) Metodología de la investigación 6ta edición McGraw Hill España. Dialnet.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

38. Huichi, N. C. (2019). Motivación Laboral factores. UPEU tesis. Universidad peruana Union.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2630>

39. Imogene King, Teoría del logro de metas.

<https://enfermeriavirtual.com/imogene-king-teoria-del-logro-de-metas/>

40. Huilcapi, M (2017). Motivación: Teorías y su relación con el ámbito empresarial. Vol. 3, núm. 2, pp. 311-33. Dialnet.

file:///C:/Users/virtual.DESKTOP-NAPL9QO/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf

41. Lafrancesco V, Giovanni M. (2003) Estructuración de estándares curriculares en la educación básica colombiana Educación y Educadores, núm. 6, 2003, pp. 233-236 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/834/83400616.pdf>

42. León W. (2017) Motivación y satisfacción laboral. Coadministración. 2017 Agosto.

43. Ley del ejercicio profesional de enfermería (2005).

<https://docs.venezuela.justia.com/federales/leyes/ley-del-ejercicio-profesional-de-la-enfermeria.pdf>

44. Ley Orgánica de Salud (1998).

<https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organi-20220316141637.pdf>

45. Lopez, P (2010) . Población, muestra y muestreo. Punto Cero, 69-74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

46. Marin K, Arango A, Acosta E. La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colecciones Académicas de Ciencias Sociales. 2016 Julio-Diciembre. (p. 17)

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>

47. Ministerio del Poder Popular para la Salud (2014).

<https://transparenciave.org/wp-content/uploads/2016/07/Memoria-MPPS-2014.pdf>

48. Molina, M., Aranda, M., Flores, M., y López, M. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. 11th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (págs. 1-9). Cancun, Mexico: LACCEI.

49. Palella, S. y Martins, F. (2003). “Metodología de la Investigación Cuantitativa”. (2da. edición). Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Experimental Libertador FEDEUPEL.

50. Quintero, J (2007) Teoría de las necesidades de Maslow

https://www.academia.edu/8144420/Teoria_Maslow_Jose_Quintero

51. Retamozo, R. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2992091>
52. Robbins, S. P. (2013). Administración. Un empresario competitivo. México: Pearson Educación.
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
53. Robbins, S. Judge, T (2017) Comportamiento organizacional (13a. ed.) Pearson Educación, Mexico2009.
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
54. Rodríguez CR (2009). Modelo Pedagógico para la formación martiana de los maestros de la educación preescolar, Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, ISP Enrique J Varona, 2009, p 33.
55. Rojas, E. (2019). El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis – Cusco. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado.. Disponible en:
- <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3230>
56. Serrano, G (2016) Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia Estudios Gerenciales, vol. 33, núm. 143, pp. 208-216, 2017. Universidad Icesi
- https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2468/pdf_1

57. Skjong, R. y Wentworth, B. (2000). Expert Judgement and risk perception.
Recuperado el 15 de Enero de 2006, de
<http://research.dnv.com/skj/Papers/SkjWen.pdf>
58. Smith E. (2016). What Is Employee Autonomy? Houston Chronicle. 2016 Abril
<https://smallbusiness.chron.com/employee-autonomy-20930.html>
59. Sociedad Europea de Administración. Autonomía en el campo laboral.
Investigación en la Educación. 2019. May
<https://europa.eu/youreurope/business/running->
60. Tamayo, M (2009). El proceso de la investigación científica, 4º edición. Limusa
Noriega y editores.
<https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>
61. Tristán, A. (2008) Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. Avances en medición, 2008. vol. pp.37-48.
62. Vela C. Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de medicina interna, de una clínica privada, Lima. Tesis de Grado. Lima:
63. Vásquez, M. (2011). Trabajo de investigación tercera parte. Disponible en:
http://mireyavasquez.blogspot.com/2011/08/trabajo-de-investigacion-terceraparte_31.html .
64. Universidad Norbert Wiener, Facultad Ciencias de la Salud; 2020.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d23bbd84-4edf-4eed-9c25-1617b6c14c29/content>

www.bdigital.ula.ve

ANEXO N° 1

Instrumento Diseñado

www.bdigital.ula.ve

Universidad de Los Andes



Facultad de Medicina
Escuela de Enfermería
Trabajo especial de grado



CUESTIONARIO

Estimado profesional de Enfermería del servicio de Emergencia General Adultos, Pediátrica y Obstétrica del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, reciba un cordial saludo en oportunidad de solicitar su colaboración para responder el siguiente cuestionario, enmarcado en la Tesis de la

investigación sobre la Motivación y el Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas antes mencionadas.

La misma sirve para optar por el título de **Licenciada en Enfermería**, dicho instrumento no ocasionará daños a su persona y por el contrario permitirá conocer desde su perspectiva aspectos que sirvan para mejorar la formación académica de los profesionales de Enfermería y el ejercicio de su profesión.

Se respetará su confidencialidad y anonimato, los datos que usted gentilmente nos proporciona solo serán utilizados para esta investigación.

De antemano, gracias por su colaboración.

Las autoras

www.bdigital.ula.ve

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Parte I: Datos sociodemográficos y función social.

No hay preguntas correctas o incorrectas simplemente refleje su opinión personal. Todas las preguntas tienen opciones de respuesta, elija la que mayor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una (X) a continuación la alternativa que usted considere dependiendo de su perfil.

A) Edad	B) Género
20 a 30 años: _____	Masculino: _____
31 a 40 años: _____	Femenino: _____
41 a 50 años: _____	
51 a 60 años: _____	
Mayor de 60 años: _____	

C) Religión	D) Nivel Académico
Católica: _____ Evangélica: _____ Testigo de Jehová: _____ Otra religión: _____ Ninguna: _____	Técnico Superior Universitario: _____ Licenciado: _____ Especialista: _____ Maestría: _____ Doctorado: _____ Otros: _____
E) Sueldo	F) Procedencia:
A honores: _____ Beca trabajo: _____ Un Sueldo mínimo: _____ Dos Sueldos mínimo: _____ Tres Sueldos mínimo: _____ Más de tres sueldos mínimos: _____	- Municipio Libertador: _____ - Otro municipio del estado Mérida: _____ - Mencione: _____
G) Evaluación de desempeño laboral, segundo semestre del año 2024:	H) Tiene cursos de Motivación laboral:
1. Muy por debajo de lo esperado: _____ 2. Por debajo de lo esperado _____ 3. Dentro de lo esperado _____ 4. Sobre lo esperado: _____ 5. Excepcional: _____	Si: _____ No: _____
I) Logros académicos o profesionales:	J) Trabajos remunerados:
Ascensos: _____ Reclasificaciones: _____	1 trabajo _____ 2 trabajos _____ 3 trabajos _____ Más de 3 trabajos _____
K) Turno que labora:	
IAHULA	Otra Institución
Mañana: _____ Tarde: _____ Noche: _____ Mañana y tarde: _____ Rotativo _____ 24 Horas: _____	Mañana: _____ Tarde: _____ Noche: _____ Mañana y tarde: _____ Rotativo _____ 24 Horas: _____
L) Horas de trabajo a la semana:	
IAHULA	Otra Institución

<30 horas a la semana: _____ 30 horas a la semana: _____ 40 horas a la semana: _____ >41 horas a la semana: _____	<30 horas a la semana: _____ 30 horas a la semana: _____ 40 horas a la semana: _____ >41 horas a la semana: _____
M) Área en la que labora	
IAHULA	Otra Institución
Emergencia Adulto: _____ Emergencia Pediátrica: _____ Emergencia Obstétrica: _____	Emergencia Adulto: _____ Emergencia Pediátrica: _____ Emergencia Obstétrica: _____ Otra: _____ Mencione: _____

www.bdigital.ula.ve

Parte II.

Motivación del personal de enfermería

A continuación, se presentan cinco (5) alternativas. Elija una (1) de acuerdo a lo que usted considere. Utilizando las alternativas de respuestas:

Totalmente de Acuerdo	Levemente de acuerdo	Incierto	Levemente en desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
(TA)	(LA)	(I)	(LD)	(TD)

N°	Ítems	Alternativas de Respuestas				
		TA	LA	I	LD	TD
1	Ejercer la profesión de enfermería representa para usted un alto valor en compromiso, disciplina, respeto, honestidad y confidencialidad.					
2	El servicio donde usted labora dispone de ventilación e iluminación óptima.					
3	Por turno se realiza la limpieza y desinfección de la recepción, pasillos y ambiente de los pacientes.					
4	Las habilidades y destrezas adquiridas durante la carrera de enfermería las aplica en el servicio que labora y adicional incrementa su praxis por la complejidad de las patologías de los usuarios.					
5	Usted se motiva al entregar el turno cumpliendo todas las actividades y funciones de enfermería					
6	Relacionarse con sus colegas le ayuda a ser mejor persona y profesional.					
7	Obtiene reconocimiento por su trabajo a través de la evaluación de desempeño.					
8	Su superior jerárquico aplica las políticas del servicio en igualdad de condiciones a todos los trabajadores, por ejemplo; (cambio de guardia, días libres, y planificación de feriados).					

9	Usted tiene independencia dentro de sus funciones de enfermería para realizar procedimiento a los pacientes y tomar decisiones en su servicio de trabajo.					
10	Se siente motivado (a) profesionalmente en el servicio que labora.					
11	Usted se motiva a trabajar con sus colegas asignados en el servicio.					
12	Su esfuerzo en su trabajo depende relativamente de su salario.					
13	Realiza los cuidados de enfermería (promoción, recuperación y prevención de la salud), con base a la ley del ejercicio profesional de la enfermería.					
14	Ha recibido aporte económico de la institución para realizarse algún estudio médico especializado o un crédito personal.					
15	Su jefe inmediato le felicita verbal y por escrito por cumplir sus funciones asistenciales.					
16	Tiene relación su sueldo con las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo.					
17	Existe en la institución de salud política que le permite el crecimiento profesional como, por ejemplo, permisos por estudio.					
18	Participa en las políticas administrativas de enfermería en función del control en cada jornada de trabajo.					
19	En los últimos 3 años se ha actualizado con los avances científicos para realizar el proceso de atención de enfermería.					

Parte III. Desempeño Laboral del personal de enfermería.

A continuación, se presentan cinco (5) alternativas. Elija una (1) de acuerdo a lo que usted considere. Utilizando las alternativas de respuestas:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
(S)	(CS)	(AV)	(CN)	(N)

N°	Ítem	Alternativas de Respuestas				
		S	CS	A V	C N	N
20	Cumple con los reglamentos normas de ética profesional lineamientos y procedimientos administrativos de la institución.					
21	Aplica todas las normas de bioseguridad institucional.					
22	Porta el uniforme blanco acorde al protocolo institucional con la insignia de enfermería e identificación del logo del hospital.					
23	Se queda hasta más tarde realizando tareas que le fomentan la					

	profesión, después de haber terminado su jornada laboral.					
24	Participa activamente cuando se presenta una urgencia con un paciente por ejemplo una parada cardíaca.					
25	Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada usuario.					
26	Organiza las actividades a realizar en la jornada de trabajo, priorizando las acciones con cada usuario.					
27	Realiza seguimiento y evaluación de las intervenciones, protocolos y procedimientos ejecutados.					
28	Desarrolla habilidades y capacidades en el manejo de situaciones de urgencia, por ejemplo: (convulsiones, parada cardíaca, descompensación hemodinámica de un paciente).					
29	Aplica los principios que se establece en el código deontológico para su desempeño laboral con respecto al secreto profesional de la información que obtiene de los usuarios.					
30	Evalúa la efectividad del cuidado de Enfermería.					
31	Mantiene una comunicación respetuosa y cordial con los usuarios y con el equipo de salud.					
32	Emplea habilidades interpersonales como la negociación, manejo de conflictos y empatía, con su equipo de trabajo.					
33	Posee habilidades de liderazgo como (Identifica problemas, toma decisiones, motiva y trabaja en equipo).					

Fuente: Datos del Instrumento elaborado por Papic, Paradas (2025).

ANEXO N° 2

Cartas y Formatos de Validación del Instrumento Cuantitativo y Cualitativo

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES



FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Profesor

Jackson Lennon Rojas
Presente. –

Por medio de la presente nos dirigimos a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del presente instrumento, el cual se elaboró para recabar información del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Agosto-Enero 2025.”**. El mismo consta de tres partes, la primera referida a los datos sociodemográficos y de la función social del profesional de enfermería, la segunda parte consta de 17 ítems **Dimensión: Motivación del personal de enfermería** y una tercera parte que consta de 14 ítems en relación a la **Dimensión: Desempeño Laboral del personal de enfermería**, para un total general de 31 ítems, por lo que se requiere su **validación de contenido** tanto cualitativo como cuantitativo.

Queda en sus manos la posibilidad de sugerir los cambios que a su juicio sean necesarios para la elaboración final del instrumento.

Sin más a que hacer referencia, se despide

Atentamente,

T.S.U: Papic R. Stefania
C.I:26.467.094

T.S.U: Paradas P. María L.
C.I:25.148.164

Tutor: Prof. Gerardo Peña Quintero
C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844
Número Telefónico: 0424.7505606

Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA



ESCUELA DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimada Profesora

María Antonietta Gamboa
Presente. –

Por medio de la presente nos dirigimos a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del presente instrumento, el cual se elaboró para recabar información del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Agosto-Enero 2025”**. El mismo consta de tres partes, la primera referida a los datos sociodemográficos y de la función social del profesional de enfermería, la segunda parte consta de 17 ítems **Dimensión: Motivación del personal de enfermería** y una tercera parte que consta de 14 ítems en relación a la **Dimensión: Desempeño Laboral del personal de enfermería**, para un total general de 31 ítems, por lo que se requiere su **validación de contenido** tanto cualitativo como cuantitativo.

Queda en sus manos la posibilidad de sugerir los cambios que a su juicio sean necesarios para la elaboración final del instrumento.

Sin más a que hacer referencia, se despide

Atentamente,

T.S.U: Papic R. Stefania

C.I:26.467.094

T.S.U: Paradas P. María L.

C.I:25.148.164

Tutor: Prof. Gerardo Peña Quintero

C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Número Telefónico: 0424.7505606

Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES



FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimada Profesora

Lysmeri A. López
Presente. –

Por medio de la presente nos dirigimos a usted muy respetuosamente con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del presente instrumento, el cual se elaboró para recabar información del trabajo de investigación titulado: **“Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Agosto- Enero 2025”**. El mismo consta de tres partes, la primera referida a los datos sociodemográficos y de la función social del profesional de enfermería, la segunda parte consta de 17 ítems **Dimensión: Motivación del personal de enfermería** y una tercera parte que consta de 14 ítems en relación a la **Dimensión: Desempeño Laboral del personal de enfermería**, para un total general de 31 ítems, por lo que se requiere su **validación de contenido** tanto cualitativo como cuantitativo.

Queda en sus manos la posibilidad de sugerir los cambios que a su juicio sean necesarios para la elaboración final del instrumento.

Sin más a que hacer referencia, se despide

Atentamente,
Stefanía

T.S.U: Papic R.

C.I:26.467.094

T.S.U: Paradas P. María L.

C.I:25.148.164

Tutor: Prof. Gerardo Peña Quintero

C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Número Telefónico: 0424.7505606

Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com

Anexo: OI



stigación, operacionalización de las variables, formato de validación de contenido. UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



PARTE B.**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, _____ titular de la Cédula de Identidad N° _____, de profesión _____, ejerciendo actualmente como _____ en _____ y Profesor en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de la Investigación titulada: **“Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Agosto-Enero 2025.”**.

A los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes en la validación de constructo, contenido y criterio, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Coherencia entre variables, objetivos, indicadores e ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Mérida, a los ____ días del mes de _____ del 2025.

Nombre y Apellido: _____ **CI.** _____

Firma _____

PARTE A. VALIDEZ DE CONTENIDO.

Evaluación de los ÍTEMS.

Señale con una equis (x) la alternativa de “SI” o “NO” de acuerdo a su criterio experto con respecto a los aspectos de coherencia, claridad, y pertinencia de cada ítem para la investigación titulada: **“Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Agosto- Enero 2025.”**

Adicional, si considera tiene alguna observación, agradecemos la incluya en la casilla correspondiente.

Consideraré para su evaluación los siguientes criterios:

Coherencia: Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y dimensiones.

Claridad: Los ítems están redactados en un lenguaje entendible.

Pertinencia: Los ítems responden a la conveniencia del objetivo de la investigación.

N° de Ítem	Coherencia		Claridad		Pertinencia		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
A							
B							
C							
D							
E							
F							
G							
H							
I							
J							
K							
L							
M							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							

Gracias por su colaboración

Las Autoras.

www.bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



PARTE B.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Antonietta Comba M. titular de la Cédula de Identidad N° 1645849, de profesión Licenciada en Enfermería ejerciendo actualmente como Enfermera IV en SVSS y Profesor en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de la Investigación titulada: "Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Julio - noviembre 2024."

A los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes en la validación de constructo, contenido y criterio, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems		X		
Coherencia entre variables, objetivos, indicadores e ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Mérida, a los 30 días del mes de Noviembre del 2024.

Nombre y Apellido: Maria Antonietta Comba CI. 1645849
Firma Comba



PARTE B.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lizmary López titular de la Cédula de Identidad N° 20.716.078 de profesión Enfermera II, ejerciendo actualmente como Lida en Enfermería en HSSFDCL y Profesor en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de la Investigación titulada: **“Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Julio - noviembre 2024.”**

A los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes en la validación de constructo, contenido y criterio, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Coherencia entre variables, objetivos, indicadores e ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Mérida, a los 30 días del mes de Noviembre del 2024.

Nombre y Apellido Lizmary López CI. 20.716.078
Firma Lizmary López



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



PARTE B.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jackson Lennon Rojas Rangel titular de la Cédula de Identidad N° 19677204, de profesión ledo en Enfermería, ejerciendo actualmente como Enf II en UPA y Profesor en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Los Andes. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento de la Investigación titulada: "Motivación y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, período Julio - noviembre 2024."

A los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes en la validación de constructo, contenido y criterio, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Coherencia entre variables, objetivos, indicadores e ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Mérida, a los 25 días del mes de Noviembre del 2024.

Nombre y Apellido: Jackson Lennon Rojas Rangel CI. 19677204
Firma Jackson L. Rojas R.

Mérida; 19 de marzo del 2024

Ciudadano

Prof. Gerardo Peña Quintero
Presente.-

Distinguido Prof.

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de saludarle y desearle éxitos en el ejercicio de sus funciones al frente de tan importante unidad curricular de la escuela de Enfermería, y a su vez la misma va con la finalidad de informar por escrito que en reunión de coordinación de investigación de fecha lunes 26 de febrero del año en curso fue asignado como Tutor Académico del trabajo de grado titulado:

"Motivación y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de gineco-obstetricia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA), Mérida, periodo febrero-julio 2024". Requisito requerido para optar al título de Licenciado en Enfermería.

Agradeciendo de antemano su receptividad en la programación de tutorías tomando en consideración el **Cronograma del trabajo de grado Semestre B-2024**, entregado por la coordinación de investigación.

Atentamente;

AUTORES:

Stefania Papic R. C.I: V-26.467.094

Stefania Papic

Maria L. Paradas P. C.I: V-25.148.164

Maria Paradas

Anexo: Cronograma de trabajo de grado entregado /Semestre B-2024, y Cronograma de avance planificado.





MEDICINA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

ESCUELA DE ENFERMERIA

Mérida, 14 de enero del 2025.

Ciudadana (o)

Dr. Freddy Zambrano

Director Hospital Hugo Chávez del Vigía

Presente.-

Distinguido; (a) Doctor

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de saludarle y desearle éxitos en el ejercicio de sus funciones al frente de tan importante institución de salud del Estado Bolivariano de Mérida, el cual hacemos extensivo a todo el personal que labora bajo su gerencia y a su vez la misma va con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en **AUTORIZAR** la aplicación del instrumento como **PRUEBA PILOTO** del trabajo titulado: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA), PERIODO JULIO 2024 – ENERO 2025. MÉRIDA - VENEZUELA”** y poder evaluar la confiabilidad del mismo.

Agradeciendo de antemano la mayor receptividad a la presente solicitud, con la finalidad de que las investigadoras: T.S.U: **Papic R. Stefania** C.I: **26.467.094** y T.S.U: **Paradas P. María L.** C.I: **25.148.164**, puedan lograr recolectar toda la información requerida para dar cumplimiento a las exigencias de su trabajo de grado para poder optar al título de **LICENCIADOS EN ENFERMERÍA** de esta universidad.

Atentamente;

Tutor, Prof. Gerardo Peña Quintero.
Coordinador Docente de la EE/FM-ULA

C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Teléf.: 0424-7505606 Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com.

Autores:

T.S.U: Papic R. Stefania
C.I: 26.467.094

DHA
MÉRIDA - VENEZUELA
ESCUELA DE ENFERMERIA
C.I. 10.715.673

T.S.U: Paradas P. María L.
C.I: 25.148.164



Calle 24, esquina Av. S, antiguo Ministerio de Sanidad N° 7-80
Teléfonos: 0274 - 2403066, 2403069, 2520492. Fax: 0274 - 2403065
Mérida 5101 - Venezuela



M E D I C I N A
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

ESCUELA DE ENFERMERIA

Mérida, 14 de enero del 2025.

Ciudadana (o)
Leda. *Patricia Vera*
Enfermera Jefe del Hospital Hugo
Chávez del Vigna
Presente.-

Distinguido; (a) Licenciada

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de saludarle y desearle éxitos en el ejercicio de sus funciones al frente de tan importante departamento del Instituto Autónomo Hospital Universitaria de Los Andes, el cual hacemos extensivo a todo el personal que labora bajo su gerencia y a su vez la misma va con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en **AUTORIZAR** la aplicación del instrumento para la PUEBA PILOTO del trabajo titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA), PERIODO JULIO 2024 - ENERO 2025. MÉRIDA - VENEZUELA"**. Y poder evaluar la confiabilidad del mismo

Agradeciendo de antemano la mayor receptividad a la presente solicitud, con la finalidad de que las investigadoras: T.S.U: **Papic R. Stefania C.I: 26.467.094** y T.S.U: **Paradas P. María L. C.I: 25.148.164**, puedan lograr recolectar toda la información requerida para dar cumplimiento a las exigencias de su trabajo de grado para poder optar al título de **LICENCIADOS EN ENFERMERÍA** de esta universidad.

Atentamente;

Gerardo Peña Quintero
Tutor, Prof. Gerardo Peña Quintero.
Coordinador Docente de la EE/FM-ULA
C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Teléf.: 0424-7505606 Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com.

Autores:

Stefania Papic
T.S.U: Papic R. Stefania
C.I: 26.467.094

Patricia Vera
Enfermera Jefe del Hospital Hugo Chávez del Vigna

Paradas P. María L.
T.S.U: Paradas P. María L.
C.I: 25.148.164

Calle 24, esquina Av. 8, antiguo Ministerio de Sanidad N° 7-80
Teléfonos: 0274 - 2403066, 2403009, 2404492. Fax: 0274 - 2403065
Mérida 5101 - Venezuela

Mérida, 14 de enero del 2025.

Ciudadana (o)
 Dr. Elbert Reyes
Director de Docencia e
Investigación (IAHULA)
 Presente.-

Dirección General IAHULA
 Correspondencia Recibida
 Recibida por: *Longallegre*
 Fecha: *17/01/25 7:47 am*

Distinguido; (a) Doctor

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de saludarle y desearte éxitos en el ejercicio de sus funciones al frente de tan importante institución de salud del Estado Bolivariano de Mérida, el cual hacemos extensivo a todo el personal que labora bajo su gerencia y a su vez la misma va con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en **AUTORIZAR** la aplicación del instrumento del trabajo titulado: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA), PERIODO JULIO 2024 – ENERO 2025. MÉRIDA - VENEZUELA”**.

Agradeciendo de antemano la mayor receptividad a la presente solicitud, con la finalidad de que las investigadoras: **T.S.U: Papic R. Stefania C.I: 26.467.094** y **T.S.U: Paradas P. María L. C.I: 25.148.164**, puedan lograr recolectar toda la información requerida para dar cumplimiento a las exigencias de su trabajo de grado para poder optar al título de **LICENCIADOS EN ENFERMERÍA** de esta universidad.

Atentamente;

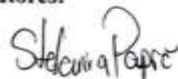


Tutor, Prof. Gerardo Peña Quintero.
 Coordinador Docente de la EE/FM-ULA
 C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Teléf.: 0424-7505606 Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com.



Autores:



T.S.U: Papic R. Stefania
 C.I: 26.467.094



T.S.U: Paradas P. María L.
 C.I: 25.148.164

Calle 24, esquina Av. 5, antiguo Ministerio de Sanidad N° 7-80
 Teléfonos: 0274 - 2403006, 2403069, 2520492. Fax: 0274 - 2403065
 Mérida 5101 - Venezuela

Mérida, 14 de enero del 2025.

Ciudadana (o)
Leda. Zulayma Peña de Marquina
Enfermera Jefe del (IAHULA)
 Presente.-


Distinguido; (a) Licenciada

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de saludarle y desearle éxitos en el ejercicio de sus funciones al frente de tan importante departamento del Instituto Autónomo Hospital Universitaria de Los Andes, el cual hacemos extensivo a todo el personal que labora bajo su gerencia y a su vez la misma va con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en **AUTORIZAR** la aplicación del instrumento del trabajo titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA), PERIODO JULIO 2024 – ENERO 2025. MÉRIDA - VENEZUELA"**.

Agradeciendo de antemano la mayor receptividad a la presente solicitud, con la finalidad de que las investigadoras: **T.S.U: Papic R. Stefania C.I: 26.467.094** y **T.S.U: Paradas P. Maria L. C.I: 25.148.164**, puedan lograr recolectar toda la información requerida para dar cumplimiento a las exigencias de su trabajo de grado para poder optar al título de **LICENCIADOS EN ENFERMERÍA** de esta universidad.

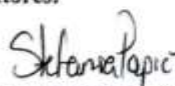
Atentamente;





Tutor, Prof. Gerardo Peña Quintero.
 Coordinador Docente de la EE/FM-ULA
 C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Teléf.: 0424-7505606 Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com

Autores:


 T.S.U: Papic R. Stefania
 C.I: 26.467.094


 T.S.U: Paradas P. Maria L.
 C.I: 25.148.164



**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA**



DID-IAHULA 0028.2025

Mérida, 24 de Enero de 2025

Ciudadana:
Lcda. Zulayma Peña
Jefe del Departamento de Enfermería del IAHULA
Presente.-

Con atención: Lcdo. Jimmy Pabón
Coordinador Docente de Enfermería del IAHULA

Reciba un respetuoso y cordial saludo Institucional, deseándole el mayor de los éxitos en el ejercicio de sus funciones. Por medio de la presente me dirijo a usted, en oportunidad de remitir comunicación S/Nº, de fecha 21/01/2025; en atención al contenido, la Dirección de Docencia e Investigación **AVALA** la aplicación del Instrumento para efectuar la investigación de campo para el Trabajo Especial de Grado Titulado "Motivación y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería Servicios; Emergencias del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes, periodo 2024 – 2025, a realizarse por la T.S.U Papic R. Stefania, titular de la cedula de identidad N° V - 26.467.094 y Paradas P. María L., titular de la cedula de identidad N° V – 25.148.164.

Sin otro particular a que hacer referencia, quedo de usted.

Atentamente:

DR. ELBERT OBERTO REYES GRATEROL

Director de Docencia e Investigación.

Del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes.

Según Oficio N° DG-IAHULA N° 1000 de fecha 07/06/2023

TSU Mercado, N.

Anexo: Copia de Comunicación

Avenida 16 de Septiembre, Hospital Universitario de Los Andes. Nivel Mezzanina.
Mérida, Venezuela. TELEF: 0274-2630775
RIF IAHULA: G-20006471-4

ESCUELA DE ENFERMERIA

Mérida, 14 de enero del 2025.

Ciudadana (o)
Dr. Elbert Reyes
Director de Docencia e
Investigación (IAHULA)
Presente.-

Dirección General IAHULA
Correspondencia Recepción
Recibida por: *Canall...*
Fecha: *14/01/25 / 7:44 PM*

Distinguido; (a) Doctor

Nos dirigimos a usted, en la oportunidad de saludarle y desearle éxitos en el ejercicio de sus funciones al frente de tan importante institución de salud del Estado Bolivariano de Mérida, el cual hacemos extensivo a todo el personal que labora bajo su gerencia y a su vez la misma va con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en **AUTORIZAR** la aplicación del instrumento del trabajo titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SERVICIOS; EMERGENCIAS DEL INSTITUTO AUTÓNOMO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LOS ANDES (IAHULA), PERIODO JULIO 2024 – ENERO 2025. MÉRIDA - VENEZUELA"**.

Agradeciendo de antemano la mayor receptividad a la presente solicitud, con la finalidad de que las investigadoras: **T.S.U: Papic R. Stefania C.I: 26.467.094** y **T.S.U: Paradas P. María L. C.I: 25.148.164**, puedan lograr recolectar toda la información requerida para dar cumplimiento a las exigencias de su trabajo de grado para poder optar al título de **LICENCIADOS EN ENFERMERÍA** de esta universidad.

Atentamente;



Tutor, Prof. Gerardo Peña Quintero.
Coordinador Docente de la EE/FM-ULA
C.I: 10.715.673 MMPPS: 16.844

Teléf.: 0424-7505606 Correo electrónico: gerardopena7@gmail.com.



Autores:

Stefania Papic
T.S.U: Papic R. Stefania
C.I: 26.467.094

María Paradas
T.S.U: Paradas P. María L.
C.I: 25.148.164

Calle 24, esquina Av. 8, antiguo Ministerio de Sanidad N° 7-80
Teléfonos: 0274 - 2403066, 2403069, 2520492. Fax: 0274 - 2403065
Mérida 5101 - Venezuela

ANEXO N° 3

Confiabilidad del Instrumento

www.bdigital.ula.ve

Cuadro N° 5 **CONFIABILIDAD DE CONSISTENCIA INTERNA A TRAVÉS DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH. MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL “HUGO CHAVEZ”, EL VIGÍA ESTADO MÉRIDA.**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,750	33

Estadísticos de los Elementos

N°	Ítems	Media	Desviación Estándar	n
1	Ejercer la profesión de enfermería representa para usted un alto valor en compromiso, disciplina, respeto, honestidad y confidencialidad.	4,6000	1,26491	10
2	El servicio donde usted labora dispone de ventilación e iluminación óptima.	4,9000	0,31623	10
3	Por turno se realiza la limpieza y desinfección de la recepción, pasillos y ambiente de los pacientes.	4,8000	0,42164	10
4	Las habilidades y destrezas adquiridas durante la carrera de enfermería las aplica en el servicio que labora y adicional incrementa su praxis por la complejidad de las patologías de los usuarios.	4,2000	1,22927	10
5	Usted se motiva al entregar el turno cumpliendo con todas	4,5000	1,26930	10
6	Relacionarse con sus colegas le ayuda a ser mejor persona y profesional.	4,2000	1,03280	10
7	Obtiene reconocimiento por su trabajo a través de la evaluación de desempeño	4,1000	0,99443	10
8	Su superior jerárquico aplica las políticas del servicio en igualdad de condiciones a todos los trabajadores, por ejemplo, cambio de guardia, días libres, y planificación de feriados.	4,1000	1,19722	10
9	Usted tiene independencia dentro de sus funciones de enfermería para realizar procedimiento a los pacientes y tomar decisiones en su servicio de trabajo	5,0000	0,00000	10
10	Se siente motivado (a) profesionalmente en el servicio que labora	4,2000	1,31656	10
11	Usted se motiva a trabajar con sus colegas asignados en el servicio	4,3000	1,33749	10
12	Su esfuerzo en su trabajo depende relativamente de su salario.	3,9000	1,44914	10
13	Realiza los cuidados de enfermería (promoción, recuperación y prevención de la salud), con base a la ley del ejercicio profesional de la enfermería	4,5000	1,26930	10

N°	Ítems	Media	Desviación Estándar	n
14	Ha recibido aporte económicos de la institución para realizarse algún estudio médico especializado o un crédito personal.	1,1000	0,31623	10
15	Su jefe inmediato le felicita verbal y por escrito por cumplir sus funciones asistenciales	1,9000	0,87560	10
16	Tiene relación su sueldo con las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo	3,6000	1,64655	10
17	Existen en la institución de salud políticas que le permiten el crecimiento profesional como, por ejemplo, permisos por estudio.	3,2000	1,03280	10
18	Participa en las políticas administrativas de enfermería en cada jornada de trabajo.	3,7000	1,05935	10
19	En los últimos 3 años se ha actualizado con los avances científicos para realizar el proceso de atención de enfermería.	2,5000	1,64992	10
20	Cumple con los reglamentos normas de ética profesional lineamientos y procedimientos administrativos de la institución	4,9000	0,31623	10
21	Aplica todas las normas de bioseguridad institucional	4,8000	0,42164	10
22	Porta el uniforme blanco acorde al protocolo institucional con la insignia de enfermería e identificación del logo del hospital	4,9000	0,31623	10
23	Se queda hasta más tarde realizando tareas que fomenten la profesión, después de haber terminado mi jornada laboral.	3,5000	1,17851	10
24	Participa activamente cuando se presenta una urgencia con un paciente por ejemplo una parada cardíaca	4,3000	1,05935	10
25	Desarrollo un plan de atención de enfermería para cada usuario.	4,1000	1,19722	10
26	Organiza las actividades a realizar en la jornada de trabajo, priorizando las acciones con cada usuario.	4,4000	0,84327	10
27	Realiza seguimiento y evaluación de las intervenciones, protocolos y procedimientos ejecutados.	3,9000	1,28668	10
28	Desarrolla habilidades y capacidades en el manejo de situaciones de urgencia cuando se presenta un evento, por ejemplo, convulsiones, parada cardíaca, descompensación hemodinámica de un paciente.	4,1000	1,10050	10

Fuente: Cálculos propios de la investigación / presentados por Rivera 2025.

N°	Ítems	Media	Desviación n	n
----	-------	-------	--------------	---

			Estándar	
29	Aplica los principios que se establece en el código deontológico para su desempeño laboral con respecto al secreto profesional de la información que obtiene de los usuarios.	5,000 0	0,00000	10
30	Evalúa la efectividad del cuidado de Enfermería.	4,900 0	0,31623	10
31	Mantiene una comunicación respetuosa y cordial con los usuarios y con el equipo de salud.	4,700 0	0,48305	10
32	Emplea habilidades interpersonales como la negociación, manejo de conflictos y empatía, con su equipo de trabajo	4,500 0	0,97183	10
33	Posee habilidad de liderazgo como (Identifica problemas, toma de decisiones, motiva y trabaja en equipo)	4,400 0	1,26491	10

Fuente: Cálculos propios de la investigación / presentados por Rivera 2025.

www.bdigital.ula.ve