



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

Venezuela

Revista Electrónica
Semestral

Volumen 8
Número 1

ENERO 2025


**REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC**
Depósito Legal Número: GU21800001
ISSN: 2610-816X

INDEXACIÓN



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.





MSc. Maglin Adriana, Blanco Sosa

Universidad Politécnica Territorial de los Altos Mirandinos Cecilio Acosta (UPTAMCA)

Correo. maglinsosa@gmail.com

Código Orcid <https://orcid.org/0009-0005-9415-5656>

Como citar este artículo: “Maglin Adriana, Blanco Sosa. Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua.”. (2025), (1,15)

Recibido: 11/10/2024

Revisado: 13/10/2024

Aceptado: 25/10/2024

Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua

RESUMEN

El presente artículo se elabora mediante el objetivo de proponer estrategias de formación motivacionales en el cuidado humano de enfermería dirigida a supervisores y coordinadores en el escenario del Hospital “José María Benítez” La Victoria Estado Aragua. Se desarrolló mediante un diseño de campo tipo descriptivo, paradigma cuantitativo bajo el enfoque positivista. La población estuvo conformada por todo el universo de enfermería del área gerencial, en este caso, 30 Enfermeras (os) que ocupan la coordinación de la unidad. Para el diagnóstico se aplicó un cuestionario dirigido al personal de Enfermería, estructurado con respuestas cerradas dicotómicas Sí o No. La validación se determinó mediante el juicio de expertos, en el área de metodología de la investigación y en el campo de Enfermería. Se aplicó la fórmula KR20, cuyo valor fue de 0.87, lo que evidenció alta confiabilidad, este resultado determina que la implementación de un plan educativo motivacional para el personal de enfermería conlleva a la prestación de salud en calidad y calidez humana, por consiguiente se concluye que al diagnosticar las necesidades de proponer estrategias socioeducativas motivacionales del cuidado humano de enfermería dirigida a supervisores y coordinadores del Hospital “José María Benítez” de La Victoria, Estado Aragua se contribuye a lograr los objetivos institucionales, enfocados en la calidad y calidez de atención a partir de profesionales capacitados y motivados en el ejecutarse de sus funciones, desde la ética y valores en el ejercicio laboral, fundamentándose en la línea de investigación: Currículo, formación e innovación pedagógica de la Universidad Rómulo Gallegos.

Descriptor: Plan de formación, Estrategias, Motivación, Cuidado humano, Enfermería, Supervisores, Coordinadores, Hospital.

Reseña Biográfica: Nacionalidad: venezolana, Msc. en Gerencia en Salud Publica. Doctorante del programa en Ciencias de la Educación, UNERG. Docente Universidad Politécnica Territorial de los Altos Mirandinos Cecilio Acosta (UPTAMCA), Enfermera jubilada del Hospital José María Benítez, La Victoria, estado Aragua. Venezuela.



MSc. Blanco Sosa, Maglin Adriana

Territorial Polytechnic University of Altos Mirandinos Cecilio Acosta (UPTAMCA)

Email. maglinsosa@gmail.com

Orcid code <https://orcid.org/0009-0005-9415-5656>

How to cite this article: "Blanco Sosa, Maglin Adriana. Training Program Based on Motivational Strategies In Human Nursing care at the "Lcdo. José María Benítez" Hospital in la Victoria, Aragua State. (2025), (1,15)

Received: 11/10/2024 Revised: 13/10/2024 Accepted: 25/10/2024

Training Program Based on Motivational Strategies In Human Nursing care at the "Lcdo. José María Benítez" Hospital in la Victoria, Aragua State

ABSTRACT

This article is developed with the objective of proposing motivational training strategies in human nursing care aimed at supervisors and coordinators in the setting of the "José María Benítez" Hospital, La Victoria, Aragua State. It was developed through a descriptive field design, quantitative paradigm under the positivist approach. The population was made up of the entire universe of nursing in the managerial area, in this case, 30 nurses who coordinate the unit. For the diagnosis, a questionnaire was applied to the Nursing staff, structured with closed dichotomous answers Yes or No. Validation was determined by the judgment of experts, in the area of research methodology and in the field of Nursing. The KR20 formula was applied, whose value was 0.87, which showed high reliability, this result determines that the implementation of a motivational educational plan for nursing staff leads to the provision of health in quality and human warmth, therefore it is concluded that by diagnosing the needs of proposing motivational socio-educational strategies of human nursing care directed to supervisors and coordinators of the "José María Benítez" Hospital in La Victoria, Aragua State, it contributes to achieving the institutional objectives, focused on the quality and warmth of care from trained and motivated professionals in the execution of their functions, from ethics and values in the work exercise, based on the line of research: Curriculum, training and pedagogical innovation of the Rómulo Gallegos University.

Keywords: Training plan, Strategies, Motivation, Human care, Nursing, Supervisors, Coordinators, Hospital.

Biographical Summary: Nationality: Venezuelan, Msc. in Public Health Management. PhD candidate in the Education Sciences program, UNERG. Professor at the Cecilio Acosta Territorial Polytechnic University of Altos Mirandinos (UPTAMCA), Retired Nurse from the José María Benítez Hospital, La Victoria, Aragua State. Venezuela.



INTRODUCCIÓN

Dentro del área docente, la motivación ha sido un concepto especialmente estudiado por los diferentes científicos sociales, quienes han brindado al tema un aporte de incalculable valor, haciendo que en las últimas décadas se hayan aceptado cada vez más ideas fundamentales de motivación, pues el estudio de esta es una búsqueda de inquietantes respuestas a la naturaleza humana.

Por consiguiente, la motivación laboral es un elemento importante para que los enfermeros puedan desempeñar sus funciones, logrando con éxito obtener los objetivos deseados, provocando en el subordinado un sentimiento de confianza para desempeñar sus funciones adecuadamente, es por ello que según (Alderfer citado por Robbins, 2004, 105), se basa esta satisfacción en "las necesidades de existencia (salario, ambiente laboral y seguridad en el puesto), relaciones (apoyo emocional, respeto, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo) y crecimiento (oportunidad de desarrollo y progreso personal)".

En tal sentido, la supervisión y/o coordinación de las unidades específicamente de salud a nivel formativo implica una estructuración de las relaciones que deben existir entre funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos, con el fin de lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos.

Cabe destacar que, para el sistema de salud, la coordinación entre todos estos elementos es una verdadera necesidad, así como para las personas que laboran en ellos; además de dirigir las actividades de asistencia hacia el cumplimiento de metas y objetivos parte de una formación y capacitación para tal fin este en competencia de proporcionar confianza, armonía, estabilidad emocional y comunicación entre los actos de las personas y las unidades gerenciales de un organismo, facilitando el funcionamiento y cumplimiento exitoso de las actividades profesionales.

Al respecto se requiere hoy día dentro de las organizaciones de atención de salud que exista una fusión socioeducativa entre el desempeño laboral, la organización y el paciente ya que esto posibilita tomar de manera oportuna medidas que contribuyan a la mejora del desempeño de este personal puesto que, son ellas (os) quienes deben realizar cuidados de enfermería de calidad al usuario, familia y comunidad propiciando su motivación lo cual conlleva al logro de las metas de la organización y por ende, a su satisfacción laboral.

Entre los desafíos identificados a nivel mundial se mencionan; la profesionalización y capacitación vinculada entre los trabajadores y las instituciones que permita el compromiso de la misión institucional de garantizar buenos servicios. Por otro lado, los motivos de satisfacción e insatisfacción, éstos se clasificaron como logros, reconocimientos, responsabilidad, promoción y

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”





remuneración entre otros.

De allí que la meta que se persigue en los países latinoamericanos de los centros hospitalarios, es mejorar la calidad de los servicios en todos los entornos de la atención de la salud que favorezca la excelencia de los resultados de los trabajadores y la satisfacción laboral. Eso sólo puede conseguirse en un lugar de trabajo que capacite y sostenga unos recursos humanos formados y formadores para el correspondiente y oportuno transferir del saber.

En tal sentido la gerencia participativa puede superar esta incongruencia básica, cediendo autoridad para participar en la toma de decisión, la organización experimenta algún control sobre su trabajo, adoptan perspectivas a mayor plazo, utilizan habilidades y experimentan oportunidades de realización y logro. De la misma manera, que el resto de los países, Venezuela como país latinoamericano, se encuentra sumergida en una etapa trascendental de su desarrollo, en relación con la situación política, económica y social que está viviendo, ya que coloca al venezolano en un escenario constante de desmotivación, afectando significativamente su equilibrio físico y mental.

De tal manera que, la visión de los nuevos profesionales de enfermería en el contexto del currículo educativo venezolano debe estar orientada hacia un compromiso por hacer de la práctica de la profesión disciplina y una ocupación que exprese el liderazgo en las reales necesidades de la sociedad, ya que Enfermería es una organización profesional sólida, con un cuerpo de conocimientos propios, una autonomía y métodos de trabajo que le identifican dentro del equipo dedicado a los cuidados de la salud. Desde esta perspectiva, Enfermería debe conllevar a un proceso de liderazgo que implique el gran desafío de clarificar y hacer visible el rol del profesional fundamental de los sistemas de salud.

Dentro de lo anteriormente señalado los servicios hospitalarios en Venezuela poseen una gran demanda ya que a los mismos acuden personas de todas las edades, sexo y condiciones sociales, con diversidad de diagnósticos y necesidades esperando encontrar además de una mano especializada una mano amiga, que le pueda proporcionar atención, sin embargo el número de usuarios supera en cantidad el número de profesionales de enfermería y espacio de atención, la sociedad crece constantemente y la ampliación de las áreas de salud han sufrido un estancamiento, estas situaciones son negativas a la hora de brindar atención especializada de calidad y calidez hacia los usuarios.

Método

La investigación correspondió al enfoque epistemológico enmarcado en el paradigma positivista

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”





cuantitativo bajo la modalidad del proyecto factible, se considera un estudio de campo cuyo diseño es no experimental y descriptivo. La población estuvo constituida por todo el personal de enfermería gerente que laboran en el del Hospital “José María Benítez” de La Victoria, en todos los turnos, en este caso, 30 Enfermeras (os), en este caso la población es censal. La información fue recopilada a través del contacto directo con la realidad que se investiga por medio de la observación directa y la investigación documental y como instrumento se diseñó un cuestionario de recolección de datos denominado encuesta.

El cuestionario definido para esta investigación se encuentra estructurado por una lista de preguntas e inquietudes agrupadas para que un grupo determinado de personas manifiesten su opinión por escrito, con preguntas de tipo cerradas dicotómicas contenido de veintidós (22) ítems. La técnica de análisis de datos en forma cuantitativa se realizó a través de la aplicación de la estadística descriptiva, la cual permitirán que los datos sean agrupados y ordenados en tablas.

Resultados

La información recabada sirvió para diagnosticar la necesidad de proponer estrategias socioeducativas motivacionales del cuidado humano de enfermería dirigida a supervisores y coordinadores del Hospital “José María Benítez” de La Victoria, Estado Aragua y así lograr los objetivos institucionales, enfocados en la calidad y calidez de atención a partir de profesionales capacitados y motivados en el ejercicio de sus funciones, desde la ética y valores en el ejercicio laboral. Los datos recolectados, se codifican y tabulan en función de los estadísticos descriptivos frecuencia y porcentajes.

De acuerdo a la tabla 1, se observó una media de 69% dimensión procesos psicológicos que coadyuvan a la desmotivación laboral y coartan la competencia de las funciones del profesional de enfermería en ejercicio. Estos elementos deben ser tomados en cuenta en la propuesta socioeducativa motivacional, donde se determine cómo tratar estas contingencias, y lograr afrontar mediante las estrategias más idóneas este fenómeno, indicando la manera de prevenirlos con la meta de optimizar la calidad de atención.

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Tabla 1. Procesos Psicológicos

| Ítem | N = 30 | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Si | | No | |
| | Fr | % | Fr | % |
| Intervenciones | | | | |
| 1 ¿Genera sobre carga laboral la cantidad de recurso humano de enfermería asignado por guardia? | 28 | 88 | 4 | 12 |
| 2 ¿Percibe exceso de responsabilidad relacionado a la gran cantidad de pacientes que debe atender cotidianamente? | 28 | 88 | 4 | 12 |
| 3 ¿El líder de guardia no aporta soluciones efectivas que motive al logro de los objetivos durante la jornada laboral? | 12 | 38 | 20 | 62 |
| 4 ¿Considera que la rotación de turnos afecta su organización personal y su motivación laboral? | 28 | 88 | 4 | 12 |
| 5 ¿Siente molestias físicas regularmente que se reflejan en su estado de ánimo relacionado a la gran demanda de trabajo en la unidad? | 18 | 56 | 14 | 44 |
| 6 ¿Le gustaría prepararse en estudios avanzados de emergenciología que le permitan lograr proporcionar mejor calidad de atención para continuar trabajando en esta unidad? | 20 | 63 | 12 | 37 |
| 7 ¿Relacionado a la competencia motivacional considera que el personal de guardia realiza su trabajo con calidad de atención? | 20 | 63 | 12 | 37 |
| 8 ¿Considera que influye motivacionalmente la certeza de que la gerencia demuestre la capacidad de poder generar cambios positivos en la unidad? | | | | |
| 9 ¿Le genera desmotivación que lo hace pensar en solicitar cambio de unidad la presión social por la falla en el servicio de seguridad relacionado a la cantidad de usuarios que debe manejar con agresividad por la falta de insumos o con antecedente delictivo? | 24 | 75 | 8 | 25 |
| 10 ¿Ha recibido críticas desmotivadoras o amonestaciones relacionadas a su trabajo delante de los pacientes, familiares de pacientes o compañeros de guardia sintiéndose ofendido(a) por la manera en que se ha dirigido la persona que realiza la crítica? | 20 | 63 | 12 | 37 |
| | 20 | 63 | 12 | 37 |
| Valor Medio | 22 | 69 | 10 | 31 |

Fuente: Blanco Sosa (2024)

En la tabla expuesta 2, se detectó una media de 56% en la dimensión Metas de manera negativa lo que indica debilidades en la responsabilidad de algunos miembros de equipo de enfermería en cuanto a su desempeño en el ejercicio profesional en proporcionar una atención de calidad, lo que conduce a la necesidad de proponer estrategias de gestión socioeducativa motivacional al cuidado humano.

Tabla 2. Metas

| Ítem | N = 30 | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Si | | No | |
| | Fr | % | Fr | % |
| 11 ¿Le motivaría el hecho de que se reconozca la capacitación y destreza mediante la oferta de ascenso o reclasificación por escala de manera oportuna del personal? | 19 | 59 | 13 | 41 |
| 12 ¿Relacionado a su desempeño laboral le motivan a realizar tareas con mayor responsabilidad? | 14 | 44 | 18 | 56 |
| 13 ¿Ha sido promocionado a talleres o estudios de capacitación? | 8 | 25 | 24 | 75 |
| 14 ¿El clima organizacional (Organización, ambiente, Infraestructura) de la unidad se refleja en su rendimiento laboral? | 20 | 62 | 12 | 38 |
| 15 ¿Influye motivacionalmente en su satisfacción como profesional y por ende en la ejecución de sus actividades como está estructurada la emergencia? | 10 | 31 | 22 | 69 |
| 16 ¿Los cambios recientes en la cultura organizacional (expectativas, actitudes y normas) de la emergencia guían positivamente al personal? | 10 | 31 | 22 | 99 |
| Valor Medio | 14 | 44 | 18 | 56 |

Fuente: Blanco Sosa (2024)

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

De acuerdo a la tabla 3, específicamente en la Dimensión Objetivos se observa una media de 56% en respuesta negativas en los indicadores, esta carencia organizacional influye en el factor que motive a proporcionar mayor calidad de atención debido a que no existe correlación entre la cantidad de usuarios a atender y la cantidad de recursos dicha disparidad conlleva a proporcionar cantidad de atención y no calidad.

Tabla 3. Objetivos

| Ítem | N = 30 | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Si | | No | |
| | Fr | % | Fr | % |
| 17 ¿En todos los turnos se cuenta por lo menos con suficientes recursos para cubrir la distribución de las áreas que motive a proporcionar mayor calidad que cantidad en atención? | 3 | 9 | 29 | 91 |
| 18 ¿La gerencia diseña acciones correctivas oportunas que se generan del aporte de lluvia de ideas que se establecen en las reuniones de servicio que motivan al personal? | 2 | 63 | 30 | 37 |
| 19 ¿Se siente mayor motivado en sus funciones cuando se distribuye el trabajo en equipo según las necesidades de la unidad? | 16 | 50 | 16 | 50 |
| 20 ¿Considera importante que los líderes planteen metas que motiven al personal en la unidad como por ejemplo premios al mejor trabajador o turno (por puntualidad, evoluciones, cordialidad, entre otros)? | 22 | 69 | 10 | 31 |
| 21 ¿Se sentiría más identificado(a) con la unidad si estuviese mejor organizada en relación a la distribución del espacio y talento humano? | 21 | 66 | 11 | 34 |
| 22 ¿Considera relevante evaluar gestión motivacional del cuidado humano de enfermería de emergencia del adulto, para el logro de una mejor calidad de atención a los usuarios? | 22 | 69 | 10 | 31 |
| Valor Medio | 14 | 44 | 18 | 56 |

Fuente: Blanco Sosa (2024)

Discusión

Se analizaron los resultados y partiendo del mismo se puede decir que en unidades de atención del Hospital “José María Benítez” de La Victoria, Estado Aragua existe ciertas incongruencias que dejan en evidencias algunas debilidades con respecto a tres indicadores estudiados: División del trabajo, comunicación, formación y capacitación en la participación en el proceso de atención de Enfermería, en vista de que existe: Una asignación no satisfactoria y/o equitativa en la distribución de los funciones y actividades que corresponde en la aplicabilidad de los protocolos de acción al momento de accionarse el cuidado desde el punto de vista socioeducativo y humano.

Una deficiente comunicación formal vertical (ascendente y descendente), así como una frecuente distorsión de la información transmitida a través de la comunicación informal. Es oportuno

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”





Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

mencionar que, aún prevalecen estilos tradicionales de enfermería, tales como: campo de acción indefinido, predominio de funciones manuales, servicio subordinado, organización para el trabajo por rutinas, entre otras, no permitiendo evidenciar que se demuestre una verdadera competencia del ejercicio y autonomía sobre sus propias funciones profesionales. Asimismo, cuando no se realiza una comunicación efectiva en la empresa el empleado puede tener un sentimiento de falta de pertenencia a la institución y de reconocimiento, sumándose a esta carencia, su falta de interés por su trabajo, una buena comunicación fortalecerá consistentemente los pilares básicos de la motivación del empleado.

Un liderazgo con características formativas, competentes y autocráticas con una libertad aparente en la toma de decisiones por parte del personal que proporciona atención y cuidado humano en el proceso de atención de Enfermería se lleve de forma satisfactoria dentro de la unidad, las debilidades anteriormente mencionadas conllevan a que se afecte la calidad de la atención debido a factores desmotivadores, así como la gerencia de los servicios de Enfermería. Esta situación se refleja en forma de descontento laboral, baja motivación, insatisfacción, cooperación de grupo disminuida. Aunado a una inadecuada capacitación se genera un clima de inseguridades e inquietudes acerca de su desempeño.

Muchas veces hay detalles que marcan la diferencia en el desempeño y la productividad, si existe una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la empresa, los colaboradores estarán sin duda más comprometidos. El cuidado se apoya en el conocimiento científico, la capacidad técnica y la relación terapéutica que el enfermero establece con el paciente, y supone acoger al otro de una manera cálida sin dejar de ser uno mismo, despojándose de todos los factores externos que en algún momento puedan afectar la atención comprometida y de óptima calidad formativa que implica el cuidado desde las bases educativas del profesional.

Propuesta de programa de formación

Tomando en cuenta que el trabajo tiene un valor incalculable, que parte de sus buenos resultados desde las bases curriculares formativas del ciudadano, pues da a la persona sensación de pertenecer a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso, le proporciona una oportunidad para ejercer sus aptitudes, utilizar y ampliar sus conocimientos, así como adquirir otros nuevos, le permite formar parte de un medio social en el que puede hallar un lugar donde interactuar con los demás, orientándose hacia ciertas metas y tener el apoyo

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

mutuo dentro de una red de relaciones interpersonales que le proporciona al empleado la oportunidad de asumir funciones muy diversas en su actividad cotidiana, aumentando así sus posibilidades de hacer realidad distintas facetas de su personalidad, en ese propio proceso de interacción con el mundo circundante, en la actividad.

De hecho, en este quehacer del proceso enseñanza aprendizaje con frecuencia se reconoce que el papel principal de una Jefe o Gerente o Gestora en enfermería consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, humanos y materiales con la intención de cumplir eficazmente los objetivos de la institución. La enfermera o enfermero que realiza el papel de gestor(a) debe guiar sus actividades a partir de los conocimientos que brindan las ciencias educativas, administrativas, la economía y la política. Las teorías y los principios relativos a estas disciplinas son necesarias para la práctica del cuidado de enfermería. Pero también la enfermera(o) responsable de la formación socioeducativa debe considerar los valores, actitudes y conocimientos de la disciplina que le brindan una visión distinta y específica de la gestión de los cuidados.

En este sentido, el profesional de enfermería como gerente en todos sus roles que parten desde la base del rol docente, debe actuar en pro del desarrollo curricular educativo y bienestar de la institución hospitalaria donde labora, así debe estimular a la comunicación eficaz, la delegación de funciones y la participación en la toma de decisiones, propiciando de esta forma un ambiente de cooperación y compromiso. Relacionado a lo expuesto, la enfermera o enfermero docente tiene entonces el compromiso de generar un clima de trabajo favorable y participativo, debe hacer participar al personal en las decisiones, pedir la opinión del grupo, ser receptiva ante las demandas del personal, reconocer el trabajo, compartir la información, favorecer la creatividad, promover el espíritu de equipo, fomentar la autonomía y la capacitación de todos los miembros del grupo de cuidados.

En consecuencia, la gerencia socioeducativa de los cuidados está entonces orientada hacia la persona, el cliente, su familia, el personal de enfermería, los equipos interdisciplinarios. La competencia profesional se identifica como un proceso humano y social que se apoya en la influencia interpersonal, liderazgo, motivación, participación, comunicación y colaboración.

Objetivos de la propuesta

Diseñar un plan socioeducativo gerencial motivacional del cuidado humano de enfermería

Desarrollar las estructuras y los procedimientos formativos que propicien un plan multidisciplinario que vincule los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación del personal de enfermería.

Establecer una formación apropiada mediante cambios de conductas basados en incentivos motivacionales.

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Estructura

La formación va dirigida a alcanzar el objetivo que busca la práctica de enfermería, con un enfoque dirigido a garantizar la calidad del cuidado a la persona que vive experiencias de salud; esta formación socioeducativa como proceso recurre a la creatividad, la indagación y la transformación a través de estrategias que se encuentren inmersas en la motivación las cuales consisten fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, de manera que favorezcan tanto los intereses de la organización como el de los trabajadores.

Al respecto hay que motivar a los empleados haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al personal, para que quieran y puedan desempeñar satisfactoriamente su trabajo. La motivación laboral 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 en este sentido la investigadora considera estructurar la propuesta en dos fases, como se explica a continuación:

Fase I. Satisfacción de necesidades internas de logro y competencia

| Estrategias para la Fase I: Satisfacción de necesidades internas de logro y competencia | | | | |
|--|--|---|---------|--|
| Propósito: Establecer las estrategias de gestión de necesidades internas de satisfacción del logro y competencia. | | | | |
| Estrategias | Actividades planificación Estratégica | Recursos | Tiempo | Responsable |
| Identificar las realidades del personal de enfermería: experiencias vividas por las enfermeras en las que exponen situaciones reales de su trabajo diario, sus sentimientos y necesidades más prioritarias | Diagnosticar las necesidades internas de logro y competencia. Identificar el personal calificado y responsable para planificar las actividades Taller: Manejo del estrés y trabajo en equipo Taller: Comunicación Asertiva | Materiales Papel, Lápiz, Computado, video <u>Bean</u> , material didáctico Humanos: Personal de Enfermería | 3 meses | Dirección del Hospital "José María Benítez" Departamento de Enfermería |

Fuente: Blanco Sosa (2024)

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



Fase II. Reforzamiento de la conducta mediante incentivos.

| Estrategias para la Fase II: Reforzamiento de la conducta mediante incentivos. | | | | |
|--|---|--|---------|--|
| Propósito: Propiciar el reforzamiento de la conducta del personal de enfermería de emergencia adulto mediante incentivos | | | | |
| Estrategias | Actividades planificación Estratégica | Recursos | Tiempo | Responsable |
| Desarrollar actividades que fortalezcan un modelo de atención especializado relacionado a un perfil del profesional de enfermería armónico | Análisis y evaluación diagnóstica de las Necesidades laborales que requieren atención Captación de personal calificado y responsable para planificar las actividades Taller: Autoestima Taller: Enfermería ideal y Sistema de Recompensa | Materiales: Papel, Lápiz, Computadora, video beam, material didáctico Humanos: Personal de Enfermería | 3 meses | Dirección del Hospital "José María Benítez" Departamento de Enfermería |

Fuente: Blanco Sosa (2024)

Metodología

El desarrollo de la propuesta estrategias gerenciales socioeducativas motivacionales en cuidado humano de enfermería dirigida a supervisores y coordinadores posee varios propósitos ante los cuales considera que el personal adecuado debe poseer un perfil característico con las siguientes cualidades: compañerismo, la necesidad de hacer sentir bien y ayudar al paciente, conocimiento especializado, agilidad, asertividad, que no genere problemas, que sepa dar sugerencias; manejar el estrés de forma positiva, vocación, responsabilidad, para el manejo de la cantidad de pacientes y sobre todo ser valorado institucionalmente. En la administración de la propuesta será necesario considerar el personal idóneo para la realización de los diagnósticos situacionales y la impartición de talleres, el tiempo disponible y las actividades que se planifiquen, se configura en etapas de dos fases contentivas cada una en talleres que pretenden ofrecer conocimientos y herramientas motivacionales, que permitan desarrollar las competencias requeridas en los profesionales de la salud desde sus saberes y competencias. Este proceso se hace de manera interactiva, haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación. La metodología se centra en talleres formativos.

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”





Conclusión

La interacción permanente del hombre y su medio de trabajo físico, psicológico y motivacional influye sobre su salud positiva o negativamente y sobre su rendimiento y resultados de trabajo, que según nuestro quehacer se traduce en eficiencia o calidad del servicio que se presta. El mejoramiento de la salud en los ambientes laborales, y la propia salud de las organizaciones, no debe restringirse a la corrección de problemas puntuales, sino que debe ser un objetivo esencial al garantizar las condiciones favorables para el desarrollo de potencialidades y capacidades formativas, biológicas y psíquicas del hombre trabajador y se estarán garantizando organizaciones más saludables, más productivas y eficientes.

La aplicación de la propuesta se justifica al ofrecer una aproximación teórica y práctica sobre la motivación, desde la perspectiva de la psicología, para relacionarla con el trabajo y particularmente con el trabajo en equipo, como categoría y actividad para el desarrollo de la personalidad, que en su interacción con el medio se transforma y desarrolla, permitiendo a su vez el desarrollo del entorno desde el saber, pero también puede convertirse en obstáculo, en tanto puede generar la pérdida de motivación y como consecuencia de la calidad del trabajo que se realiza. Finalmente, es importante destacar que los lineamientos aquí propuestos fueron orientados a la división del trabajo, comunicación y las formas de participación, así como también en el proceso de formativo e inductivo del personal de nuevo ingreso, ya que en estas actividades fue donde se observó la presencia del mayor número de debilidades que afectan directamente el proceso de atención.

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”





Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Centrales
Rómulo Gallegos
Decanato del Área Ciencias de la Educación
Centro de Estudios e Investigación (CEIACERG)

REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006
ISSN: 2610-816X



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Referencias Bibliográficas

- Arias Fidas. 2006. El proyecto de investigación. Caracas: Editorial Episteme.
- Briceño Yaselin y Torres José .2023. Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Universidad de Los Andes (ULA) Venezuela, República Bolivariana de Venezuela.
- Del Tránsito Sanhueza Lesperguer, Elizabeth, Otondo Briceño, Maite y Álvarez Cruces, Debbie. 2020. Niveles de motivación en el estudiantado de enfermería y estrategias de enseñanza. Educación Médica Superior. Epub 01 de junio de 2020. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412020000200003&lng=es&tlng=es.
- Robbins, Stephen. 1998. Comportamiento Organizacional. Tercera edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México.
- Sanhueza Lesperguer, Elizabeth, Otondo Briceño, Maite, Y Álvarez Cruces, Debbie. 2020. Niveles de motivación en el estudiantado de enfermería y estrategias de enseñanza Educación Médica Superior, Volumen 34 Número 2.

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



MSc. Maglin Adriana, Blanco Sosa



Universidad Nacional Experimental de los Llanos
Centrales
Rómulo Gallegos
Decanato del Área Ciencias de la Educación
Centro de Estudios e Investigación (CEIACERG)


REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006
ISSN: 2610-816X



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Para:

Directora de la Revista Científica CIENCIAAEDUC

Estimada doctora:

Es un agrado dirigirme a usted con la intención de solicitar la publicación del Artículo en la Revista Científica CIENCIAAEDUC

Título: PROGRAMA DE FORMACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL CUIDADO HUMANO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL “LCDO. JOSÉ MARÍA BENÍTEZ” LA VICTORIA ESTADO ARAGUA

Autor: Maglin Blanco

Institución: Doctorante del programa en Ciencias de la Educación, UNERG

Dirección: La Victoria estado Aragua, Venezuela

No. Telefónico: 0412-8441868

Correo: maglinsosa@gmail.com

Declaro que este artículo es original, no ha sido enviado ni diligenciado a ninguna Revista, por lo que no incurre en algún conflicto de intereses, por lo tanto, el artículo es original.

Cordialmente:

Firmas Maglin Blanco

“Programa de Formación Basado en Estrategias Motivacionales en el Cuidado Humano de Enfermería del Hospital “Lcdo. José María Benítez” la Victoria Estado Aragua”



MSc. Maglin Adriana, Blanco Sosa