



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



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC GENERANDO CONOCIMIENTOS



REVISTA ELECTRÓNICA

SEMESTRAL

Volumen 9 Número 1

ENERO 2026

Venezuela



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



Factores Gerenciales Asociados a la Motivación Laboral: Una Visión Hermenéutica en el Campo de la Salud Pública desde las Vivencias del Profesional de Enfermería

Autor: MSc Edison Benítez

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos (UNERG) Venezuela.

Correo Electrónico: edjobegu@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-7750-3708>

Línea de Investigación Matriz: Gestión Sólida, Efectiva y Transparente. Eje temático: Gerencia institucional educativa

Como citar este artículo: Edison Benítez “Factores Gerenciales Asociados a la Motivación Laboral: Una Visión Hermenéutica en el Campo de la Salud Pública desde las Vivencias del Profesional de Enfermería” (2025), (1,17)

Recibido: 12/11/2025 Revisado: 13/11/2025 Aceptado: 25/11/2025

RESUMEN

Son múltiples los factores gerenciales asociados a la motivación laboral, que actualmente afectan el campo laboral del profesional en enfermería generando una significativa disminución en la calidad de la asistencia al paciente y por ende del cuidado humano, denotando una falla de conocimiento pedagógico y/o de estrategias administrativas. Desde estas perspectivas, este artículo tiene como propósito generar una visión hermenéutica sobre los factores gerenciales asociados a la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería. Por tanto, se desarrolló siguiendo los principios del paradigma interpretativo, postpositivista, con un enfoque cualitativo y con el apoyo del método fenomenológico-hermenéutico, fundamentado en la Teoría sobre la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow, Teoría de las Motivaciones Sociales de McClelland, Teoría de la Pulsión de Hull, Teoría de la Equidad de Adams, Teoría del doble factor de Herzberg y la Teoría del Cuidado Humano. Así mismo, los informantes fueron (3) profesionales de enfermería del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. Se utilizó la entrevista a profundidad. Y, el procesamiento de la información fue mediante la categorización, estructuración, triangulación y contrastación. Por último, como reflexiones emergentes, surgió que la motivación laboral es importante en la gerencia de salud pública, permitiéndole al profesional de enfermería un elemento esencial de superación personal, en donde el conocimiento profesional hace que la eficiencia y la eficacia sean valores que coadyuvan a brindar un cuidado humano de calidad que trasciende el producto de la vocación de servicio, la empatía, la sensibilidad humana.

Descriptores: Factores gerenciales, motivación laboral, salud pública, profesional de enfermería.

Reseña Biográfica: Magister en Gerencia en Salud Pública, Egresado de la UNERG. Desempeño el cargo de Adjunto Docente en la Dirección de Enfermería del HGNAL. Actualmente en funciones asistenciales. Profesor contratado de la Universidad de Carabobo y miembro de la Junta Directiva del Colegio de Enfermeras (os) del Estado Carabobo.

MSc Edison Benítez

Factores Gerenciales Asociados a la Motivación Laboral: Una Visión Hermenéutica en el Campo de la Salud Pública desde las Vivencias del Profesional de Enfermería

Managerial Factors Associated with Work Motivation: a Hermeneutic Vision In the Field Of Public Health From the Experiences of Nursing Professionals

Author: Master Edinson Benitez
National Experimental University of the Central Plains
Rómulo Gallegos (UNERG), Venezuela.
Email: edjobegu@gmail.com
ORCID Code: <https://orcid.org/0009-0006-7750-3708>
Main Research Line: Solid, Effective, and Transparent
Management. Thematic Axis: Educational Institutional
Management

How to cite this article: Edison Benítez “Managerial Factors Associated with Job Motivation: A Hermeneutic Vision in the Field of Public Health from the Experiences of Nursing Professionals” (2025), (1,17)

Received: 11/12/2025 Revised: 11/13/2025 Accepted: 11/25/2025

ABSTRACT

There are multiple managerial factors associated with work motivation, which currently affect the professional nursing field, generating a significant decrease in the quality of patient care and therefore of human care, denoting a lack of pedagogical knowledge and/or administrative strategies. From these perspectives, this article aims to generate a hermeneutic vision on the managerial factors associated with work motivation in the field of public health from the experiences of the nursing professional. Therefore, it was developed following the principles of the interpretive, post-positivist paradigm, with a qualitative approach and with the support of the phenomenological-hermeneutic method, based on Abraham Maslow's Theory of the Hierarchy of Needs, McClelland's Theory of Social Motivations, Hull's Drive Theory, Adams' Equity Theory, Herzberg's Double Factor Theory and the Theory of Human Care. Likewise, the informants were (3) nursing professionals from the Dr. Ángel Larralde University Hospital. In-depth interviews were used. And the information was processed through categorization, structuring, triangulation and contrast. Finally, as emerging reflections, it emerged that work motivation is important in public health management, allowing the nursing professional an essential element of personal improvement, where professional knowledge makes efficiency and effectiveness values that contribute to providing quality human care that transcends the product of the vocation of service, empathy, and human sensitivity.

Descriptors: managerial factors, work motivation, public health, nursing professional.

Biographical Review: Master in Public Health Management, Graduated from UNERG. Served as Deputy Teacher in the Nursing Directorate of HGNAL. Currently in care functions. Contracted professor at the University of Carabobo and member of the Board of Directors of the Carabobo State Nursing Association.

Introducción

Actualmente frente a un mundo globalizado, cada vez más, en la cotidianidad de las organizaciones de cualquier naturaleza y en especial las de salud representa un gran desafío para la gerencia encontrar la manera de motivar al personal (profesional de enfermería) para que orienten todos sus esfuerzos en la ejecución de sus labores y así generar una satisfacción e interés por el trabajo desempeñado en pro del cuidado humano y de sus propios intereses personales.

Pues son múltiples los factores asociados a la motivación laboral, que en la actualidad se ven en detrimento considerando preocupante su falta especialmente en el campo laboral del profesional de enfermería dado que genera una significativa disminución de la calidad en la asistencia al paciente, e incluso este hecho puede conllevar a la iatrogenia. Además, de acarrear graves consecuencias en la salud y atención de los usuarios de los servicios, puede ocasionar una discapacidad temporal o permanente y/o hasta la muerte del paciente.

En tal sentido, el Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde, no es ajeno a esta realidad pues se observa con preocupación deficiencias en cuanto a las estrategias motivacionales las cuales no permiten que se fomente el desarrollo armónico del profesional de enfermería en consonancia con sus expectativas de proyecto de vida personal y laboral.

Ante esta realidad descrita, es evidente la necesidad de generar una visión hermenéutica sobre los factores gerenciales asociados a la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería. Todo ello con el fin de interpretar y comprender estas vivencias desde el mundo de vida de los sujetos de estudio, basándome en el paradigma interpretativo, postpositivista, con un enfoque cualitativo y desde el método fenomenológico-hermenéutico.

En este contexto como investigador me planteo las siguientes inquietudes: ¿Cuáles son los factores gerenciales asociados a la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería? ¿Cuál es el

significado que genera la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería? ¿Cómo son las vivencias laborales en el campo de la salud pública desde las experiencias del profesional de enfermería?

Así mismo, para dar respuestas a estas interrogantes, surgieron los siguientes ejes teleológicos de la Investigación:

Develar los factores gerenciales asociados a la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería.

Interpretar el significado que genera la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería.

Comprender las vivencias laborales en el campo de la salud pública desde las experiencias del profesional de enfermería.

Generar una visión hermenéutica sobre los factores gerenciales asociados a la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería.

El estudio se estructuró en cinco Senderos que permiten recorrer con profundidad el fenómeno investigado: el primero vislumbra las interrogantes, los ejes teleológicos y la apología de la investigación; el segundo aborda los estudios previos, fundamentos teóricos y marcos legales; el tercero devela el abordaje epistémico y metodológico; el cuarto se centra en la valoración crítica de los hallazgos; y el quinto exhibe las reflexiones emergentes que enriquecen la comprensión del tema. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos que sustentan el trabajo. Esta investigación se justifica en la necesidad de identificar el tipo de compensación que, en sintonía con la cultura organizacional, logre motivar de manera efectiva a los trabajadores, potenciando así un desempeño superior y sostenido en el tiempo.

En este sentido, se respalda teóricamente en los planteamientos de Cummings y Schwab (1985, 182), que hablan de que “la motivación influye sobre el desempeño laboral”. La Satisfacción como Factor en el Desempeño Laboral, que según Turner y

Lawrence (1965, citado por Pérez y Salom, 1992, 242), señalan “que son necesarios ciertos atributos de la tarea, tales como variedad, autonomía, habilidad, interacción con otros compañeros, conocimientos profundos y responsabilidad, para que se produzca satisfacción en los empleados”.

En consonancia con esta perspectiva, la enfermería, concebida como arte y ciencia de la salud pública, se fundamenta en el cuidado humano sustentado por conocimientos teóricos, prácticos y científicos. En este contexto, la gerencia adquiere un papel esencial como proceso organizacional que depende del liderazgo ético y de la calidad humana de quien la ejerce. La gestión en enfermería, por tanto, requiere habilidades reflexivas, capacidad de decisión y una visión humanista que articule los valores del cuidado con los objetivos institucionales. Tal como lo plantea Reyes (2022, 45), “la enfermera gerente debe integrar sensibilidad, conocimiento y ética en su praxis, promoviendo entornos donde el cuidado se ejerza desde la dignidad y el compromiso profesional”.

Desde una perspectiva motivacional, diversas teorías han contribuido a comprender el comportamiento laboral en el ámbito sanitario, ofreciendo marcos explicativos que permiten interpretar las dinámicas del desempeño profesional. La jerarquía de necesidades propuesta por Maslow (1954, 35), establece que “los individuos actúan guiados por el deseo de satisfacer necesidades organizadas en niveles progresivos: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización”. En el contexto hospitalario, esta teoría sugiere que el personal de enfermería solo podrá alcanzar niveles de compromiso y excelencia profesional si sus necesidades básicas y sociales están adecuadamente cubiertas, lo que implica una gestión institucional sensible a las condiciones humanas del trabajo.

Por su parte, McClelland (1961, 41), plantea que “las motivaciones sociales, logro, afiliación y poder, no son innatas, sino que se aprenden y moldean a través de la experiencia y el entorno cultural”. Esta teoría resulta especialmente pertinente en el ámbito gerencial de la enfermería, donde el reconocimiento de estas motivaciones

permite diseñar estrategias de liderazgo que potencien el rendimiento individual y colectivo. El logro se vincula con metas desafiantes, la afiliación con relaciones interpersonales significativas, y el poder con la capacidad de influir positivamente en los procesos organizacionales.

Por su parte, Hull (1943, 60), desde una perspectiva neoconductista, introduce el concepto de pulsión “como una condición interna que energiza la conducta”. Según su modelo, la motivación surge de estados de necesidad fisiológica que generan tensión, y el comportamiento se orienta a reducir esa tensión mediante respuestas aprendidas. En el ámbito sanitario, esta teoría permite comprender cómo factores como la fatiga, el estrés o la privación de descanso pueden afectar directamente la disposición del personal a actuar, y cómo la satisfacción de estas pulsiones básicas puede mejorar el desempeño laboral.

Así mismo, Adams (1965, 267), aporta la teoría de la equidad, centrada en la percepción de justicia en las relaciones laborales. El autor sostiene que “los trabajadores comparan sus esfuerzos y recompensas con los de sus pares, y que cualquier desequilibrio percibido genera tensión y desmotivación”. En el contexto hospitalario, esta teoría subraya la importancia de establecer sistemas de compensación transparentes y equitativos, donde el reconocimiento profesional esté alineado con el esfuerzo y la responsabilidad asumida por el personal de enfermería.

Y, por último, Herzberg (1959, 113) “distingue entre factores higiénicos —como el salario, las condiciones laborales y la seguridad— y factores motivacionales —como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional—”. Según su teoría de los dos factores, los higiénicos previenen la insatisfacción, pero no generan compromiso, mientras que los motivacionales sí impulsan la satisfacción y el rendimiento. En este sentido, señala que “un entorno laboral favorable puede potenciar el compromiso del trabajador”, lo que implica que la gestión del talento en enfermería debe ir más allá de lo operativo y atender las dimensiones psicológicas del trabajo.

En consonancia con estas perspectivas, Jean Watson (1979, 8), aporta una visión ética y relacional del cuidado, definiéndolo como una interacción profunda entre enfermero y paciente, donde influyen valores, conocimientos y voluntad. Su teoría del cuidado humano enfatiza la dimensión transpersonal del acto de cuidar, reconociendo que la motivación profesional está estrechamente ligada al sentido de propósito, la empatía y la conexión emocional con el otro. Esta concepción refuerza la necesidad de integrar enfoques psicológicos y humanistas en la gestión del talento en enfermería, promoviendo entornos laborales donde el cuidado sea vivido como una experiencia significativa y transformadora.

Desde el campo de las ciencias de la educación, la gerencia en salud pública puede ser entendida como una práctica pedagógica que forma, transforma y acompaña a los sujetos dentro de la organización. Esta concepción supera la visión tradicional de la gerencia como mera administración de recursos, y la sitúa en el terreno de la formación ética, el desarrollo humano y la construcción de sentido. El gerente, en este marco, no solo organiza procesos, sino que actúa como mediador de aprendizajes, facilitador de experiencias significativas y promotor de una cultura institucional orientada al crecimiento colectivo. Educa en valores como la responsabilidad, la empatía, la justicia y el respeto por la dignidad humana, modela actitudes que favorecen el trabajo colaborativo y la resiliencia, y estimula procesos de reflexión crítica que permiten resignificar el quehacer profesional. En este contexto, la motivación laboral deja de ser un fenómeno aislado o meramente psicológico, y se convierte en un indicador del éxito educativo de la gestión institucional, reflejando el grado en que los trabajadores se sienten reconocidos, comprometidos y convocados a participar activamente en la construcción de una praxis transformadora.

El profesional de enfermería, inmerso en escenarios complejos y emocionalmente exigentes, aprende continuamente en su entorno laboral: aprende a cuidar con sensibilidad, a decidir con criterio ético, a resistir ante la adversidad y a transformar realidades desde el compromiso con la vida. Este aprendizaje no ocurre de manera

espontánea, sino que se configura en la interacción con otros, en el diálogo con la experiencia y en la reflexión sobre el sentido del cuidado. La gerencia que reconoce esta dimensión educativa no solo potencia el desarrollo técnico del personal, sino que promueve su crecimiento integral, fortaleciendo la identidad profesional y el sentido de pertenencia.

Al generar espacios para la formación continua, el reconocimiento de saberes previos, la participación activa y el intercambio de experiencias, se contribuye a la construcción de comunidades de práctica reflexivas, éticamente comprometidas y orientadas al mejoramiento de la calidad del cuidado. En este sentido, la gerencia educativa en salud pública se convierte en una herramienta estratégica para cultivar la motivación laboral, entendida como la expresión de una vocación que se renueva en el encuentro con el otro y en la posibilidad de ejercer el cuidado como acto pedagógico, ético y transformador.

Una visión hermenéutica de la motivación laboral en enfermería exige comprender el trabajo como experiencia vivida, cargada de sentido y atravesada por múltiples dimensiones: psicológicas, éticas, educativas y organizacionales. Los factores gerenciales, lejos de ser neutros, configuran el escenario donde se juega la posibilidad de ejercer el cuidado con dignidad, compromiso y plenitud. Integrar las teorías motivacionales con una gerencia humanista y pedagógica es, por tanto, una apuesta por la transformación del sistema de salud desde la raíz misma del cuidado: la vivencia del profesional.

Metodología

El Enfoque del estudio es cualitativo pues como investigador mi interés está centrado en buscar el significado de las experiencias vividas por los sujetos significantes objeto de estudio. Esta investigación está orientada a generar una visión hermenéutica sobre los factores gerenciales asociados a la motivación laboral en el campo de la salud pública desde las vivencias del profesional de enfermería.

De acuerdo a Martínez (1999, 58), refiere que “el paradigma interpretativo o postpositivista supera la visión del conocimiento como copia de la realidad, concibiéndolo como resultado de una interacción dialógica entre el sujeto que conoce y el objeto conocido, donde la percepción adquiere un carácter constructivo”. Es así como, en esta investigación el significado de las experiencias es fundamental, por cuanto consideraré dentro del método Fenomenológico-hermenéutico las cinco etapas del diseño de Spiegelberg (1975, 60), las cuales describe como “preparación para el encuentro con el fenómeno, intuición del fenómeno, análisis de la experiencia vivida, explicación y clarificación e integración del hallazgo, todo esto presidido por la epojé o suspensión de juicios”.

Desde estas consideraciones, es importante señalar que, la investigación se desarrolló en el Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde, ubicado en la localidad de Bárbula, Municipio Naguanagua, del Estado Carabobo, donde los informantes corresponden a tres (3) profesionales de enfermería que cumplen funciones gerenciales, es decir, de coordinadores de servicios de este hospital. Estos actores clave fueron seleccionados por su experiencia directa en la gestión del talento humano y en la implementación de estrategias motivacionales dentro de sus unidades. Su participación permitió acceder a una visión integral sobre las dinámicas organizacionales que inciden en el desempeño del personal. Además, el contexto hospitalario ofreció un escenario propicio para analizar cómo la cultura institucional influye en los procesos de liderazgo y compensación laboral.

Se utilizó como técnica de recolección de información la entrevista a profundidad definida por Taylor y Bodgan (1994, 101), como “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto a sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”. Su perspectiva entonces es una conversación entre partes iguales, con un lenguaje informal intercambiando preguntas y respuestas.

Así mismo, Corbetta (2007, 344) agrega que “es una conversación provocada, en este caso por el investigador, dirigida a los sujetos informantes sobre la base de un esquema flexible de conversación o interrogatorio”. En atención a ello, en el presente artículo se aplicó la entrevista a profundidad como técnica de aprehensión de la información. Esta modalidad permitió explorar las percepciones, experiencias y significados atribuidos por los informantes al fenómeno en estudio. Además, se favoreció un ambiente dialógico que facilitó la construcción compartida del conocimiento desde la vivencia profesional.

El procedimiento para interpretar y organizar los hallazgos consistió en la búsqueda de información en fuentes documentales, hemerográficas y electrónicas, fundamentándose en las categorías que surgen de la investigación. De esta manera, el procesamiento de la información se realizó mediante las fases de categorización, estructuración, triangulación y contrastación. Este enfoque permitió una lectura crítica y sistemática de los datos, favoreciendo la identificación de patrones significativos. Además, se garantizó la coherencia interna entre los hallazgos y los objetivos planteados en el estudio.

Hallazgos

La información obtenida es producto de tres entrevistas a profundidad cuya descripción es desprejuiciada, anónima e individualizada, llevadas a cabo en espacios y horas diferentes previo acuerdo entre las partes involucradas (Investigador e Informantes).

La descripción de los hechos fue grabada y posteriormente desgravada para sistematizarlas en una matriz epistémica sugerida por Martínez (2006, 219), que lleva por nombre “Matriz de Categorización”, donde se presenta el texto de las entrevistas, número de líneas, y las categorías, seguida por las Estructuras Particulares y General de categorías de los Informantes. Posteriormente, se realizó una Matriz de Triangulación de los sujetos significantes representando su significado y finalmente,

se presentó la Contrastación conformada por los aportes de los Sujetos significantes, el pensamiento ajeno, la investigadora y la nueva perspectiva.

Es importante destacar que los tres informantes seleccionados fueron profesionales de enfermería a quienes se les dio como pseudónimo Planificación, Ejecución y Evaluación, y a los cuales se les solicitó relataran sus experiencias vividas, surgiendo categorías de motivación, motivación extrínseca, motivación intrínseca, gerencia por crisis, clima organizacional, mediación gerencial, factores gerenciales y calidad de atención, las cuales se lograron triangular desde los diferentes puntos de vista de los sujetos abordados, junto a una revisión bibliográfica para luego poder generar una nueva percepción de estas categorías, en base al fenómeno estudiado.

De igual manera, surgieron otras categorías para la contrastación, como fueron improvisación, derecho a la salud, desempeño laboral, toma de decisiones, cuidado humano, atención al ciudadano, conflicto, ejercicio ético de la enfermería, salud humanista, factores motivacionales, visión ética del cuidado humano, servicio de salud, estrés, motivación laboral, metas institucionales, sentido de pertenencia, autoestima, determinando estas como factores cruciales que pueden afectar la motivación laboral del profesional de enfermería en su ambiente laboral. Abordar estos factores, desde lo gerencial y educativo, no solo mejorara la calidad del cuidado al paciente, sino que también fortalece la moral y la motivación del profesional de enfermería. Un entorno de trabajo bien gestionado es clave para el éxito de cualquier sistema de salud.

Discusión

Conociendo las categorías emergentes, cabe destacar, que, entre las funciones gerenciales, organizacionales y de personal, están la de formar un equipo de trabajo donde se establezcan estándares para el desempeño profesional, evaluar el rendimiento, asesorar, capacitar y desarrollar a los trabajadores, para compensar y

ayudar a obtener los mejores resultados. Pues para un gerente, es esencial diagnosticar y comprender cuáles son los factores determinantes sobre el desempeño laboral, cómo ven sus empleados el clima de su organización y cuáles son los factores motivacionales que influyen sobre ellos. Es a partir de este conocimiento que el gerente podrá entonces planear las intervenciones para modificar el comportamiento de sus empleados, mejorar la productividad y la calidad del trabajo, favorecer las conexiones interpersonales e incrementar la eficiencia de la organización.

Cada una de estas categorías que emergieron, demostraron que existen inquietudes en los profesionales de enfermería, por satisfacer su mejora laboral, su ambiente de trabajo, su relaciones interpersonales, su remuneración económica, planificación de sus actividades, tomar en cuenta sus derechos laborales, y que todo esto se resume al hecho de contar con una motivación gerencial que cubra esas necesidades, sin riesgo alguno o que genere daños a su integridad emotiva, y también demuestra que la falta de estrategias gerenciales es sinónimo de un desconocimiento teórico que no ayuda a promover mejoras en el trabajo y los trabajadores.

En este punto, cabe destacar que, la educación es crucial en la gerencia de enfermería porque permite desarrollar habilidades de liderazgo, gestión y toma de decisiones. Fortalece la capacidad para implementar estrategias efectivas en el cuidado de pacientes, optimizar recursos y mejorar la calidad de los servicios de salud. Además, promueve una visión crítica y actualizada, necesaria para enfrentar los desafíos constantes del sector. La formación continua asegura que los profesionales de enfermería estén preparados para asumir roles gerenciales con eficacia y compromiso, beneficiando tanto al equipo de salud como a los pacientes.

Conclusiones

De acuerdo a las vivencias de los informantes objeto de estudio la motivación laboral juega un papel muy importante en la gerencia de salud pública considerando que los profesionales de enfermería en su mayoría encuentran en el Sistema Público

Nacional de Salud, no solo un medio de empleo para sobrevivir, sino que va más allá, es un elemento esencial de superación personal, donde la eficiencia y la eficacia son valores que coadyuvan a brindar un cuidado humano de calidad que trasciende producto de diversos factores motivacionales entre ellos la vocación de servicio, la empatía y la sensibilidad humana.

El cuidado humano es un acto volitivo que amerita de profesionales de enfermería sensibilizados y formados académicamente con conocimientos científicos, útiles e innovadores en consonancia con las exigencias de un mundo globalizado. Pues en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo y/o herramienta valiosa para lograr alcanzar los objetivos institucionales de la gerencia en salud pública que procura brindar cuidados humanos eficientes basados en planes y metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran transcendencia para el ser humano y por ende para la sociedad en general.

La motivación forma parte de la esencia de la vida humana y es de gran importancia para cualquier área donde hace vida el hombre como individuo, profesional y miembro de la sociedad. En el campo de la gerencia de salud pública es preponderante para brindar cuidados humanos integrales, centrados en valores. Pues la motivación cuando se aplica en el ámbito laboral coadyuva a que los profesionales de enfermería como parte del equipo de salud se esfuercen por tener un mejor desempeño profesional, lo cual no solo redunda en su beneficio propio sino también en los usuarios de los servicios de salud en pro de preservar la vida humana.

Referencias Bibliográficas

- Adams, John Stacey. 1965. *La inequidad en el intercambio social. En Avances en Psicología Social Experimental*, editado por Leonard Berkowitz, vol. 2. Nueva York: Academic Press.
- Corbetta, Piergiorgio. 2007. *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Cummings, Larry, y Donald Schwab. 1985. *Recursos humanos: desempeño y evaluación*. México: Editorial Trillas.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner y Barbara Bloch Snyderman. 1959. *La motivación en el trabajo*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Hull, Clark. 1943. *Principios del comportamiento: Una introducción a la teoría del comportamiento*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts.
- Martínez Miguélez, Miguel. 2006. *Conocimiento científico general y conocimiento ordinario*. Cinta de Moebio: Revista de Epistemología de Ciencias Sociales, núm. 27.
- Martínez, Miguel. 1999. *La investigación cualitativa: Claves teóricas*. Caracas: Fondo Editorial UPEL.
- Maslow, Abraham. 1954. *Motivación y personalidad*. Nueva York: Harper & Row.
- McClelland, David. 1961. *La sociedad del logro*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Pérez, María, y Rafael Salom. *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo*. Caracas: Universidad Central de Venezuela, 1992.
- Reyes, Vilma. 2022. *Noemas de las enfermeras gerentes sobre cuidado humano y liderazgo*. Tesis doctoral, Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud, Doctorado en Enfermería, Área de Concentración: Salud y Cuidado Humano.
- Spiegelberg, Herbert. 1975. *Haciendo fenomenología: Ensayos sobre y en fenomenología*. La Haya: Martinus Nijhoff.
- Taylor, Steven, y Robert Bogdan. 1994. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- Watson, Jean. 1979. *Enfermería: La filosofía y la ciencia del cuidado*. Boulder, Colorado: University Press of Colorado.

MSc Edison Benítez

Factores Gerenciales Asociados a la Motivación Laboral: Una Visión Hermenéutica en el Campo de la Salud Pública desde las Vivencias del Profesional de Enfermería