



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

**MOTIVACIÓN HACIA LA INVESTIGACION Y FACTORES RELACIONADOS,
EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA
CLÍNICA JOSEFINA DE FIGUERA,
CUMANÁ, ESTADO SUCRE.**

OLGA ELENA RODRÍGUEZ ANTÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR A LA CATEGORÍA DE PROFESOR AGREGADO

CUMANÁ, NOVIEMBRE 2021

INDICE GENERAL

LISTA DE TABLAS.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.v
INTRODUCCION	¡Error! Marcador no definido.
METODOLOGÍA.....	7
Población y muestra.....	7
Criterios de inclusión y exclusión	7
Normas de bioética	7
Instrumento utilizado	8
Análisis estadístico.....	9
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	10
Motivación intrínseca y extrínseca	10
Nivel de motivación	¡Error! Marcador no definido.2
Factores personales e institucionales	13
CORRELACION.....	16
Correlación entre motivación intrínseca/extrínseca y factores personales	16
Correlación entre motivación intrínseca/extrínseca y factores institucionales...	17
CONCLUSIONES.....	20
BIBLIOGRAFÍA	21
ANEXOS	25
METADATOS.....	42

LISTA DE TABLAS

Tabla		Pág.
1	Motivación intrínseca y extrínseca en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre.....	10
2	Nivel de motivación de los profesionales de enfermería de la clínica Josefina de Figuera Cumaná estado Sucre. ¡Error! N	12
3	Factores personales e institucionales evaluados en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre. ¡Error! Marc	14
4	Correlación entre los factores personales y motivación intrínseca/extrínseca de los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre.....	16
5	Correlación entre los factores institucionales y motivación extrínseca/intrínseca de los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre.....	18

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo estudiar la motivación hacia la investigación y factores relacionados en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre. Fue un estudio con diseño de campo de tipo correlacional. La población estuvo representada por los profesionales de enfermería que laboran en las distintas unidades clínicas de la institución y la muestra por 30 de ellos. La recolección de la información se obtuvo a través de un instrumento diseñado por la autora, validado a juicio de expertos y cuya confiabilidad medida a partir del coeficiente Alfa crombach, resultó 0,84 y 0,76. Los resultados revelan que en la motivación intrínseca el mayor porcentaje de respuesta muy en desacuerdo, se encontró en el indicador desarrollo de habilidades (50,0%), mientras que la motivación extrínseca resaltó en la retribución económica (60,0%). En el análisis del nivel de motivación sobre la investigación de los profesionales estudiados se encontró evidencia de que dichos trabajadores se hallan medianamente motivados en un 66,6% y 26,7% poco motivados. Existe correlación estadística significativa entre la motivación intrínseca y extrínseca con los factores estudiados. Se recomienda ofrecer estrategias para mejorar la motivación y sugerir revisión de políticas institucionales que permitan corregir los factores que afectan la motivación.

INTRODUCCION

La investigación, constituye un elemento primordial para incrementar el conocimiento científico de cualquier profesión (Cepeda *et al.*; 2010). Burns y Grove (2004), definen investigación en enfermería como un proceso científico que valida y mejora el conocimiento existente y genera nuevo conocimiento que influye en la práctica enfermera.

Las organizaciones, disponen de un grupo de trabajadores, que desempeñan distintos roles y deben mantenerlos motivados en el desempeño de cada una de sus funciones. Una de estas organizaciones, son las dispensadoras de salud, que poseen un grupo de profesionales de enfermería, quienes cumplen una serie de funciones dentro de las que se encuentran las de hacer investigación científica, pero la poca motivación que poseen estos trabajadores, generan como consecuencia que no la practiquen adecuadamente.

La motivación es todo aquello que mueve a las personas y las lleva a comportarse de algún modo. Afecta la intensidad, iniciación, persistencia, el cambio y la dirección de una meta. Difiere entre las personas, cambia con el tiempo y se aplican muy bien en todos los ámbitos incluyendo el laboral, educativo, personal y profesional. Los profesionales de enfermería en algunos casos se pudieran ver afectados por una serie de factores que se relacionan de manera positiva o negativa en la motivación que estos pudieran tener hacia el desempeño de uno de sus roles como lo es el de investigador.

Etimológicamente, Trechera (2005) explica que el término motivación, procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. Muchos autores refieren que la motivación es de dos tipos la intrínseca y extrínseca. La primera, son las necesidades de competencia y autodeterminación que sirven de estímulo para conseguir un fin atendiendo a recompensas internas psicológicas

(Deci, citado por Moya, 2011). Están referidas a la autonomía, desarrollo de habilidades, eficiencia y compromiso organizacional. La autonomía es libertad de elegir las tareas que conducen a la meta y de escoger la forma como tales tareas van a ser realizadas (Ochoa y Villarroel, 2011), el desarrollo de habilidades está referente a la Idoneidad para realizar una tarea en un puesto de trabajo eficazmente (Organización Internacional del Trabajo; OIT, 1993).

A criterio de Thompsom (2008), la eficiencia es la capacidad o cualidad que en la práctica todo lo que hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, entre otros) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas y el compromiso organizacional es la actitud que desarrollan los individuos que se vinculan a una determinada empresa y que es importante para el trabajador lograr ciertos niveles de identificación con la organización y sus labores o para evitar estados alienantes que les resultarán más pernicioso (Meyer y Allen, 1997).

Por otro lado, la motivación extrínseca obedece, a situaciones donde la persona se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma, como podría ser obtener una recompensa (Ajello, 2003), pueden mencionarse la retribución económica, clima organizacional, promoción, políticas formativas institucionales

La retribución económica, describe gratificaciones económicas que recibe el empleado por el trabajo desempeñado adecuado a la productividad en los distintos roles del profesional (Dean, citado por Quintero (2007). El clima organizacional es el estímulo que ofrece una organización a los profesionales, que les permite desarrollarse y mejorar progresivamente en el trabajo, contribuyendo a la formación y desarrollo de los mismo (Dean, 2001). La promoción, es la transición de un nivel laboral, a uno de mayor categoría con una remuneración mejor, pero con una mayor responsabilidad en base a la preparación o capacidad certificada de

la persona ascendida. Incluye cualquier cambio de la posición que ocupa el trabajador dentro de la organización que suponga un ascenso o un cargo de mayor jerarquía (Psicunoc, 2009).

Las políticas formativas Institucionales son el conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos habilidades y actitudes, cuya responsabilidad es del jefe inmediato, dirección o RRHH (Palacios, 2005). Libreros (2010) opina que es una decisión escrita que se establece como una guía, para los miembros de una organización, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos.

El conocimiento de los factores que afectan la motivación laboral representa para cualquier institución un tema de gran interés, ya que el trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, que puede ser, una remuneración o compensaciones psicosociales que de alguna manera, ayuda en la satisfacción de sus necesidades (Herzberg citado por Correa, 2012), señala en su teoría que existen factores internos y externos, mencionándolos como logros, reconocimiento, responsabilidad y ascensos, políticas organizacionales, supervisión, disponibilidad de recursos, salario y seguridad.

Un factor es un agente o elemento que contribuye a causar un efecto (Diccionario Enciclopédico Larousse, 2009). Guiselle y Brow (1980), menciona que entre los factores que determinan la conducta de un trabajador, figuran las influencias ejercidas sobre él mismo por otras personas. Están reseñados como los factores personales e institucionales.

Los factores personales, ejercen un efecto en la personalidad y comportamiento que tiene cada individuo para motivarse a realizar una actividad. Estos factores hacen referencia al logro, reconocimiento, responsabilidad y progreso profesional. El logro, incluye realizar con éxito el propio trabajo o algún aspecto del mismo (Herzberg *et al.*, 1959). El

reconocimiento es un tipo de compensación estratégica, forma de motivación, que incentiva el crecimiento personal haciendo coincidir los objetivos, filosofía y cultura organizacional (Delgado, 2014). La responsabilidad está presente cuando el agente, directamente por sus acciones o indirectamente, ha producido determinado estado de cosas (Helkama, citado por Mounteschi, 2002). El progreso profesional, es un deseo de crecimiento interno de las personas (Flores, 2000).

Los factores institucionales, afirma que los factores higiénicos o extrínsecos, incluyen política y administración de la empresa, supervisión, sueldo, prestaciones, condiciones de trabajo y relaciones (Alonso, 2008). La remuneración es todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, y comprende lo que se abona en dinero como en bienes o en servicios; con carácter actual o diferido (Cosmópolis, 2013), la seguridad laboral es una serie de actividades que garantizan condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener nivel de salud de los empleados.

La supervisión es considerada por Ministerio de Salud, (2014) como un proceso en el cual un individuo, especialmente seleccionados y calificados, verifican el desempeño del personal para establecer controles y procedimientos que mejoren las condiciones de trabajo buscando el perfeccionamiento de la atención de enfermería y del equipo de trabajo. Adams (1963), reseña que las Relaciones interpersonales permite, explicar las reacciones de los empleados hacia sus labores y, por otra, asumir la función de su participación dentro la organización.

Muchas investigaciones se han realizado tratando el tema de investigación en enfermería, como la realizada por Cadena *et al.* (2013), quienes estudiaron los factores que influyen en el personal de enfermería para desarrollar investigación. Las conclusiones resaltan que el desarrollo profesional y la motivación son los principales factores para investigar, sin embargo, la organización de la vida personal la dificulta. Camacho *et al.*

(2014), investigaron la motivación laboral hacia la investigación científica de los profesionales de enfermería. Las conclusiones muestran que la motivación intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, logro y crecimiento profesional; y los mayores porcentajes en la extrínseca son condiciones del ambiente físico, bajo salario, falta de recursos materiales, y sobrecarga laboral, lo que dificultan realizar investigación.

Puertas *et al.* (2011), estudiaron en Venezuela, los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería. Los resultados evidenciaron que el factor motivador mayor es el amor a la labor que realizan, este último queda limitado por el ambiente en que se desenvuelve carente de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Jiménez (2015), evaluó los factores personales e institucionales que influyen en el desempeño como investigadores, de los profesionales de enfermería en un centro privado de Cumaná, estado Sucre. Encontró que 15,39% han tenido participación científica como ponentes, 12,82% han sido tutores en investigación 7,69% ha realizado publicación científica. Un solo factor estuvo asociado estadísticamente con la función investigativa.

En otro orden de ideas, Valverde (2005), deja evidencia que uno de los problemas que enfrenta la investigación en enfermería, está estrechamente relacionado tanto con factores personales, que influyen sobre el individuo, afectando su conducta, facilitando o limitando su desempeño dentro de la institución hospitalaria, la formación, el conocimiento, motivación, capacitación, remuneración y tiempo; así como aquellos elementos relacionados con el proceso administrativo y de organización de la institución, entre ellos se pueden mencionar reconocimientos de méritos personales, facilidades institucionales, recursos materiales para investigar y financiamiento.

La investigación en enfermería, se encuentra sujeta a una serie de elementos y obstáculos, que inciden en el desarrollo de la misma, que

pueden ser de tipo objetivos o elementos externos o materiales que posibilitan y determinan, en mayor o menor medida, la realización de una investigación (tiempo, sociedad, ambiente familiar, cultura, política, apoyo de otros investigadores, instituciones gubernamentales, educativas o ambos, y recursos materiales), como pueden ser, entre otros, el equipamiento, el espacio físico conveniente para estudiar e investigar, el financiamiento y el acceso a las fuentes de conocimiento (Flores, 2011).

Actualmente el ejercicio de enfermería como investigadores es insuficiente, permitiendo un enfoque científico muy frágil. Son muchos los problemas que se encuentran en lo relacionado con la motivación de estos profesionales en los centros asistenciales donde trabajan. Estas dificultades se orientan a factores internos o externos que imposibilitan un desempeño idóneo de los distintos roles y en especial en su rol como investigador. Estos aspectos, permitieron guiar el presente estudio para evaluar la motivación hacia la investigación y factores relacionados, en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre, como alternativa para proponer estrategias que permitan estimular en estos profesionales el desempeño en tan importante rol.

METODOLOGIA

Diseño y tipo de Investigación

Es una investigación de campo, dado que la misma se realizó en el entorno laboral donde se manifiesta la problemática en estudio. La información se recolectó a través del contacto directo con los profesionales de enfermería para obtener datos de interés. Es de tipo descriptivo, longitudinal y correlacional.

Población y muestra

La población objeto de estudio tomada para realizar la investigación lo representó la totalidad de los profesionales de enfermería, que laboran en la organización identificada. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales que laboran en las áreas de hospitalización, cirugía, ginecobstetricia, quirófano, neonatología, unidad de cuidados intensivos y emergencia.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: los profesionales que voluntariamente accedieron a participar en la investigación.

Exclusión: aquellos profesionales que se encontraban de vacaciones, los que no lograron terminar el instrumento y los que se negaron a participar en la investigación.

Normas bioéticas

La presente investigación se llevó a cabo siguiendo las normas de ética y bioéticas establecidas por la organización mundial de la salud (OMS) para trabajos de investigación en humanos y la declaración de Helsinki,

documento que han ayudado a delinear los principios éticos en la investigación biomédica de los seres humanos. (De abajo, 2011) (Anexo1).

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la recolección de la información, se utilizó como técnica la entrevista. El instrumento utilizado fue el cuestionario (anexo 2), diseñado por la autora. A tal efecto se planteó dicho instrumento para la investigación, basada en el método de escalamiento de Likert.

El cuestionario, conformado por 16 ítems, evaluaron motivación intrínseca, extrínseca, factores personales e institucionales. Las opciones de respuesta tienen cinco alternativas para cada pregunta: Muy en desacuerdo, un poco en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, un poco de acuerdo y del todo de acuerdo. La pertinencia de los ítems formulados en el instrumento, se sometió a un estudio de validez de contenido según el juicio de expertos (anexo 3) y el cálculo de la confiabilidad se realizó con un paquete estadístico spp12, donde se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (anexo 4), mediante el cual se obtuvo como resultado para la dimensión motivación 0,76 y para la dimensión factores 0,84 considerándose alta y muy alta la magnitud de la misma, lo que indicó que el instrumento es confiable para su aplicación.

La motivación intrínseca y extrínseca, se identificaron a partir de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 del instrumento anteriormente señalado, y para determinar el nivel de motivación hacia la investigación, se le otorgó una puntuación a cada una de las respuestas según los siguientes criterios establecidos: Muy en desacuerdo: 0.5; Un poco en desacuerdo: 1.0; Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1.5; Un poco de acuerdo: 2.0; Del todo de acuerdo: 2.5.

Con los resultados obtenidos se realizó una sumatoria de la puntuación obtenida de cada uno de los instrumentos, para luego categorizar la motivación en:

- Poco motivado: puntuación mayor de 16;
- Medianamente motivado: puntuación entre 16 a 32;

- Muy motivado: puntuaciones mayores a 32.

La variable factores intrínsecos y extrínsecos se evaluaron con los ítems restantes (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16) del instrumento.

Análisis estadísticos

Luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se organizaron los datos en una matriz según el orden específico, analizándose mediante el procesador estadístico SPSS 12. Sobre esta base se construyeron los cuadros de frecuencias absolutas y porcentuales o tabulaciones, los cuales fueron promediados para obtener los resultados reales de las dimensiones y sus valores. La técnica estadística utilizada fue el coeficiente de correlación de contingencia de Pearson para analizar la relación entre los puntajes promedio de cada instrumento con los puntajes de sus sub-escala correspondiente y el grado de relación entre las variables estudiada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La dimensión motivación intrínseca/extrínseca se muestra en la tabla 1, en donde se señala que el indicador autonomía se encuentra polarizado en relación a que igual porcentaje (26,7%) de profesionales sostiene estar del todo de acuerdo e igual cantidad menciona no estar de acuerdo, pero un 16,7% también muestra un poco de desacuerdo en relación a que sus decisiones para realizar investigación son apoyadas por las autoridades de la institución. Se muestra que 50,0% en el indicador desarrollo de habilidades está muy en desacuerdo en lo relacionado a que la institución promociona cursos para realizar investigación, pero el 3,3% estuvo del todo de acuerdo.

En el indicador eficiencia, el 33,3% de los profesionales manifestaron estar del todo de acuerdo e igual cantidad un poco de acuerdo en que la realización de investigación debe ser cumplida según normativas institucionales, pero 10,0% sostiene un poco en desacuerdo. El compromiso organizacional muestra un 49,0% está del todo de acuerdo en lo relacionado a el compromiso institucional es importante al realizar investigación, a diferencia del 6,7% que mostró estar un poco en desacuerdo y muy en desacuerdo respectivamente. La motivación intrínseca está basada en decisiones propias de los profesionales para realizar trabajos de investigación, por lo que factiblemente estos profesionales no estén siendo estimulados suficientemente para desarrollar esta función.

La motivación extrínseca, muestra que: en la retribución económica el 60,0% de los profesionales señaló estar muy en desacuerdo ya que la institución no ofrece incentivos para realizar investigación, 6,7% estuvo un poco de acuerdo, el clima organizacional indica que el 33,3% están del todo de acuerdo, 16,1% está muy en desacuerdo. En la promoción, el 60,0% se encontró un poco de acuerdo, pero 16,7% sostuvo estar muy en desacuerdo. En las políticas formativas, 23,3% mostró estar un poco de acuerdo y 20,0%

muy en desacuerdo. Este tipo de motivación se da cuando se trata de despertar el interés por impulsos que generan en las personas a realizar una acción, determinados por recompensas externas, por lo tanto se presume el hecho, de que estos profesionales no estén percibiendo esa fuente de estimulación que provienen de la propia institución.

Tabla 1. Motivación intrínseca y extrínseca en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre.

	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	Autonomía		Retribución económica	
	N	%	N	%
Muy en desacuerdo	8	26,7	18	60,0
Un poco en desacuerdo	5	16,7	5	16,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	13,3	2	6,7
Un poco de acuerdo	6	20,0	5	0,0
Del todo de acuerdo	8	26,7	0	
Total	30	100	30	100
	Desarrollo habilidades		Clima organizacional	
	N	%	N	%
	Muy en desacuerdo	15	50,0	5
Un poco en desacuerdo	4	13,3	4	13,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	26,7	3	10,0
Un poco de acuerdo	3	10,0	8	26,7
Del todo de acuerdo	1	3,3	10	33,3
Total	30	100	30	100
	Eficiencia		Promoción	
	N	%	N	%
	Muy en desacuerdo	5	16,7	5
Un poco en desacuerdo	3	10,0	3	10,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	10,0	4	13,3
Un poco de acuerdo	10	33,3	18	60,0
Del todo de acuerdo	10	33,3	0	0,0
Total	30	100	30	100

	Compromiso organizac.		Políticas formativas	
Muy en desacuerdo	2	6,7	6	20,0
Un poco en desacuerdo	2	6,7	5	16,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	5	50,0	6	20,0
Un poco de acuerdo	9	30,0	7	23,3
Del todo de acuerdo	13	49,0	6	20,0
Total	30	100	30	100

N: frecuencia; %: porcentajes

Ortuño *et al.* (2013), en España, demostraron, que la mayoría del personal de enfermería reconoce la investigación como una función propia e inherente a su profesión por lo que consideran que la formación que reciben en este sentido es insuficiente, aunque aun así están capacitados para investigar, son las barreras formativas, laborales y familiares las que impiden que esta acción se lleve a cabo.

De igual manera, Camacho *et al.* (2014), analizando los resultados obtenidos en su investigación en cuanto a motivación intrínseca y extrínseca hacia la investigación científica encontró que 53,5% estuvo de acuerdo con realizar investigación para recibir reconocimiento; el ambiente no es el adecuado para realizar investigaciones y el salario que perciben es bajo e hizo reflexión en cuanto a este indicador ya que el mismo es uno de los motivadores más eficaces el cual es valorado como un símbolo de realización, de reconocimiento de status, además de ser punto de referencia por medio del cual las enfermeras comparan su valor con otros profesionales.

Padrosa *et al.* (2019), identificaron entre otras variables, motivación hacia la investigación de 86 enfermeras cursante de formación postgraduada. Los resultados señalan que los motivadores extrínsecos (mucho tiempo para investigar, poca formación y preparación del tema), en su mayoría no son suficientes para realizar investigación.

A partir del análisis de la motivación intrínseca y extrínseca se evaluó el nivel de motivación sobre la investigación de los profesionales de enfermería y se presenta en la tabla 2. Se encontró evidencia de que dichos trabajadores se hallan medianamente motivados en un 66,6% y 26,7% de los mismos poco motivado. Cabe destacar que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades, por lo que se supone que estos profesionales se encuentren de medianamente a poco motivados por una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente de trabajo.

Hallazgos semejantes encontró en una investigación realizada en lima, Perú, Valverde (2005), quien destacó que la motivación en los profesionales de enfermería juega un papel importante ya que promueve estímulos, aspiraciones, que mantiene a largo plazo el quehacer de la enfermera y a la vez que determina el nivel de conocimiento y rendimiento.

Tabla 2. Nivel de motivación de los profesionales de enfermería de la clínica Josefina de Figuera Cumaná estado Sucre.

Nivel de motivación	N	%	Puntuación obtenida
Poco motivado	8	26,7	8-19 puntos
Medianamente motivado	20	66,6	20-31 puntos
Muy motivado	2	6,7	3-40 puntos
Total	30	100	

N: frecuencia; %: porcentajes

También concuerdan con los reportados por Samanez y Placencia (2017), quienes encontraron que la mayor proporción del personal alcanzó un grado de motivación mediano (49,3%), seguido por un grupo altamente motivado (25,7%) y bajamente motivado (25,0%), por lo que consideró la motivación como el estado interno que activa y direcciona los pensamientos de los profesionales y los recursos como la fuente de estímulo relacionado positivamente al logro de las metas personales y las metas institucionales. De igual manera se relacionan con el estudio realizado por Camacho *et al.*

(2014), quienes hallaron que un 66,3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional

Los factores personales/institucionales estudiados, se muestran en la tabla 3. Se evidencia en el logro que 66,6% estuvo del todo de acuerdo con haber realizado algún tipo de investigación a diferencia de un 16,7% que sostuvo estar muy en desacuerdo, así mismo; en el reconocimiento el 76,7% sostuvieron estar del todo de acuerdo, mientras un 10,0% reflejó estar muy en desacuerdo. Sin embargo, el indicador responsabilidad demuestra que el 66,6% y el 10,0% sostuvieron estar del todo de acuerdo y muy en desacuerdo en que la misma es un elemento importante al realizar investigación. El desarrollo profesional demostró mayor tendencia (70,0%) en estar del todo de acuerdo. Estos resultados posiblemente se consideran porque dichos factores son influencias propias de cada individuo al momento de disponerse a la realización de algún trabajo de investigación.

En el análisis de los factores institucionales se puede afirmar en el indicador salario que el 43,3% mostró estar muy en desacuerdo, en cuanto a que la remuneración recibida por la institución es satisfactoria para realizar investigación, además del 20,0% sostuvieron estar un poco en desacuerdo. La seguridad laboral mantuvo en un 33,3% estar un poco en desacuerdo en que la institución ofrece condiciones ambientales adecuadas para investigar, en la supervisión técnica, 76,7% de los profesionales expresó estar del todo de acuerdo, 33,3% estuvo del todo de acuerdo en que sus colegas y el equipo de salud lo apoyan cuando investigan. En estos resultados los profesionales mostraron un descontento en el indicador salario, esto puede deberse a que no reciben un sueldo idóneo, el cual probablemente no les alcanza para realizar investigación.

La investigación de los factores asociados con el desarrollo de la investigación en enfermería en el área clínica, Villamizar *et al.* (2018), en el factor desarrollo profesional, encontraron que el 78,0% refiere que investigar

es una función de la actividad profesional, la mayoría (90,0%) expresa que la investigación aporta beneficios a la práctica profesional y el 68,0% considera que necesita investigar para mejorar en su trabajo; el 78,0% manifiesta que la investigación es una función que no debe ser delegada por otros profesionales. El 75,0% enfatiza que no es difícil encontrar campos interesantes en los cuales investigar; y en este sentido, el 76,0% considera que investigar mejora el reconocimiento profesional.

En Rio de Janeiro, Brasil; Días *et al.* (2017), en búsqueda de los factores influyentes en la motivación del personal de enfermería, encontraron que identificarlos representa una tendencia de comportamiento que puede servir como entrada para las acciones de motivación, y por lo tanto, generar la calidad del servicio y una mayor productividad. Ayala (2012), menciona que los factores motivacionales surgen a partir de una necesidad interior, más que material, tiene como fuerza impulsadora los anhelos, deseos y los sueños de conquistar y lograr metas, además indicó que es necesario reconocer que el recurso humano es la clave para alcanzar el éxito de una organización principalmente en las instituciones de salud.

Tabla 3. Frecuencias absolutas y porcentuales en relación a los factores personales e institucionales evaluados en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre.

	Factores personales		Factores institucional	
	Logro		Salario	
	N	%	N	%
Muy en desacuerdo	5	16,7	13	43,3
Un poco en desacuerdo	1	3,3	6	20,0
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0	2	6,7
Un poco de acuerdo	3	10,0	5	16,7
Del todo de acuerdo	20	66,6	4	100
Total	30	100	30	
	Reconocimiento		Seguridad laboral	

Muy en desacuerdo	3	10,0	6	20,0
Un poco en desacuerdo	1	3,3	10	33,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0	2	6,7
Un poco de acuerdo	3	10,0	7	23,3
Del todo de acuerdo	23	76,7	5	16,7
Total	30	100	100	100
	Responsabilidad		Supervisión técnica	
Muy en desacuerdo	3	10,0	2	6,7
Un poco en desacuerdo	6	20,0	1	3,3
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0	1	3,3
Un poco de acuerdo	1	3,3	3	10,0
Del todo de acuerdo	20	66,6	23	76,7
Total	30	100	100	100
	Desarrollo Profesional		Relaciones Interperson	
Muy en desacuerdo	3	10,0	6	20,0
Un poco en desacuerdo	4	13,3	2	6,7
Ni acuerdo ni desacuerdo	0	0,0	6	20,0
Un poco de acuerdo	2	6,7	6	20,0
Del todo de acuerdo	21	70,0	10	33,3
Total	30	100	100	100

N: frecuencia; %: porcentajes

También Cadena *et al.* (2014), realizó análisis de los factores que influyen en el profesional de enfermería para desarrollar investigación, refieren que en cuanto a la organización de la vida personal, profesional y gestión del tiempo, 89,2% considera que para investigar es necesario dedicar mucho tiempo, 55,1% piensa que entorpecería el desarrollo de sus funciones asistenciales. En los recursos disponibles y apoyos para investigar, sólo 31,4% lo recibe, 23,0% refiere que no recibe financiamiento, 45,9% menciona que tiene acceso a literatura. En la dimensión desarrollo profesional, 92,5% está de acuerdo que la investigación aporta beneficios a

la enfermería, y 79,4% está dispuesto a colaborar en investigaciones, en el logro.

Franco *et al.* (2015), estudió los factores que determinan el interés por la investigación en enfermería y las habilidades presentes en quienes realizan investigación, encontraron que el 60,0% (107) refieren haber participado o realizado investigación, y de éstas 57 (32,0%), mencionan que lo volverían a hacer. De las que no la han realizado 33 (19,0%) afirman que lo harían, únicamente solicitan el apoyo de una buena asesoría. En una muestra de 211 profesionales enfermeros, Camacho *et al.* (2014), encontraron consistencia con el presente trabajo de investigación, ya que indicaron que 43,6% no realiza investigación, porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional.

Los factores estudiados por Rodríguez *et al.* (2017) mencionan que los resultados arrojados en su investigación, muestran cómo los profesionales de enfermería, independientemente del puesto de trabajo en el que se encuentran, consideran que para investigar hace falta mucho tiempo y esfuerzo dentro del horario laboral, también afirman que la carga de trabajo le impide dedicar tiempo a investigar. También Villamizar *et al.* (2018), encontraron que el 69,0% le resulta difícil investigar fuera de su horario laboral, 64% no dispone de tiempo durante su jornada laboral para investigar, 43% piensa que investigar en su horario laboral entorpecería el resto de sus funciones, el 58% opina que la carga laboral obstaculiza la investigación durante su jornada. Otro impedimento para investigar es la distribución de la jornada laboral por turnos (43%).

La Correlación entre la motivación intrínseca/extrínseca con los factores personales con se muestran en la tabla 4. Se halló que existe correlación estadística significativa entre la autonomía con el desarrollo personal ($r: 0,476$; $p: < 0,05$) y también se encontró resultados significantes con el logro ($r: 0,400$; $p: < 0,05$), reconocimiento profesional ($r: 0,434$; $p: < 0,05$) y responsabilidad ($r: 0,444$; $p: < 0,05$). Mientras que el análisis entre los

factores personales y la motivación extrínseca, también evidencian que existe asociación estadística significativa entre la promoción laboral con el logro (r: 0,568; p: < 0,01), reconocimiento profesional (r: 0,533; p: < 0,01), responsabilidad (r: 0,435; p: < 0,01), y desarrollo personal (r: 0,395; p: < 0,01).

Tabla 4. Correlación entre los factores personales y motivación intrínseca/extrínseca de los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre

		FACTORES PERSONALES			
		LOGRO	RECONOCIMIENTO	RESPONSABILIDAD.	DESARROLLO PERSONAL
MOTIVACIÓN INTRINSECA					
Autonomía	Correlación Pearson	0,400*	0,434*	0,444*	0,476**
	Sig. (bilateral)	0,029	0,017	0,014	0,008
	N	30	30	30	30
Desarrollo habilidades	Correlación Pearson	-0,040	0,020	-0,061	0,013
	Sig. (bilateral)	0,833	0,916	0,750	0,946
	N	30	30	30	30
Eficiencia	Correlación Pearson	0,204	0,263	0,176	0,068
	Sig. (bilateral)	0,279	0,160	0,353	0,723
	N	30	30	30	30
Compromiso organizacion	Correlación Pearson	0,195	0,247	0,099	0,083
	Sig. (bilateral)	0,301	0,189	0,605	0,661
	N	30	30	30	30
MOTIVACIÓN EXTRINSECA					
Retribución económica	Correlación Pearson	0,138	0,198	0,105	0,227
	Sig. (bilateral)	0,466	0,295	0,580	0,228
	N	30	30	30	30
Clima organizacion	Correlación Pearson	0,386*	0,403*	0,282	0,362*
	Sig. (bilateral)	0,035	0,027	0,132	0,049
	N	30	30	30	30
Promoción	Correlación Pearson	0,568**	0,533**	0,435*	0,395*
	Sig. (bilateral)	0,001	0,002	0,016	0,031
	N	30	30	30	30
Políticas Formativas institucionales	Correlación Pearson	0,083	0,137	0,123	0,013
	Sig. (bilateral)	0,664	0,472	0,517	0,947
	N	30	30	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Esta relación demuestra que a mayor presencia de factores personales, incrementará la motivación intrínseca hacia la investigación de los estudiados, tal como lo mencionan en un reportaje ofrecido por Universia.net (2009) al indicar que la promoción profesional es una oportunidad de mejorar la situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo.

Estos hallazgos, tienen consistencia con los encontrados por Cova (2013), al mencionar que existe algún tipo de asociación con los factores personales o institucionales estudiados, observándose que cuando la institución brinda algún tipo de incentivo y facilidades para investigar, mejora la función investigativa, en caso contrario la hace nula o inexistente.

La tabla 5 muestra la correlación entre los factores institucionales con la motivación intrínseca/extrínseca, en el mismo se muestra relación estadística significativa entre la eficiencia con salario ($r: 0,533$; $p: < 0,05$), el compromiso organizacional con el salario ($r: 0,639$; $p: < 0,05$), desarrollo de habilidades con seguridad laboral ($r: 0,471$; $p: < 0,05$) y la eficiencia con las relaciones interpersonales ($r: 0,407$; $p < 0,05$).

En el mismo orden de ideas se exponen la relación entre los factores institucionales con la motivación extrínseca, en el que se puede evidenciar que existe asociación estadística significativa entre retribución económica con salario ($r: 0,412$; $p: < 0,05$), clima organizacional con salario ($r: 0,401$; $p: < 0,05$), supervisión técnica ($r: 0,502$; $p: < 0,05$) y relaciones interpersonales ($r: 0,502$; $p: < 0,05$) de igual manera promoción con seguridad laboral ($r: 0,377$; $p: < 0,05$), supervisión ($r: 0,399$; $p: < 0,05$) y políticas formativas institucionales con la supervisión ($r: 0,577$; $p: < 0,05$), demostrando de igual manera que a mayor presencia de factores institucionales adecuados mayor será la motivación extrínseca. Tal como lo encontró Villamizar *et al.* (2018), al demostrar que, a mayor nivel educativo, mayor motivación para investigar y sentirse capaz de liderar trabajos de investigación. Mejorar el currículum y permitir ser más competitivo. Así

mismo, el menor tiempo de antigüedad y estar motivados en el trabajo anima a investigar y alcanzar un grado superior.

Tabla 5. Correlación entre los factores institucionales y motivación extrínseca/intrínseca de los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre

FACTORES INSTITUCIONALES		SALARIO	SEGURIDAD LABORAL	SUPERVISION	RELACIONES INTERPERSONALES
	Correlación Pearson	0,175	0,249	0,135	0,219
Autonomía	Sig. (bilateral)	0,355	0,184	0,476	0,245
	N	30	30	30	30
Desarrollo de habilidades	Correlación Pearson	0,381*	0,471**	0,106	0,220
	Sig. (bilateral)	0,038	0,009	0,578	0,244
	N	30	30	30	30
Eficiencia	Correlación Pearson	0,533**	-0,075	0,434*	0,407*
	Sig. (bilateral)	0,002	0,694	0,017	0,025
	N	30	30	30	30
Compromiso organizacional	Correlación Pearson	0,639**	0,203	-0,004	0,310
	Sig. (bilateral)	0,000	0,283	0,985	0,095
	N	30	30	30	30
MOTIVACIÓN EXTRINSECA					
	Correlación Pearson	0,412*	0,359	0,343	0,338
Retribución económica	Sig. (bilateral)	0,024	0,051	0,063	0,068
	N	30	30	30	30
Clima organizacional	Correlación Pearson	0,496**	0,297	0,502**	0,401*
	Sig. (bilateral)	0,005	0,110	0,005	0,028
	N	30	30	30	30
Promoción	Correlación Pearson	0,199	0,377*	0,399*	0,251
	Sig. (bilateral)	0,293	0,040	0,029	0,180
	N	30	30	30	30
Políticas formativas institucionales	Correlación Pearson	0,036	0,054	0,577**	0,151
	Sig. (bilateral)	0,850	0,777	0,001	0,425
	N	30	30	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Cadena *et al* (2014), al conocer los factores que influyen en el personal de enfermería para desarrollar investigación, identificó que los recursos con los cuales cuenta el PE está relacionada con la motivación ($r=0.309$, $p=0.000$) y

desarrollo profesional, que los recursos con los cuales cuenta el PE está relacionada con la motivación ($r=0.309$, $p=0.000$) y desarrollo profesional ($r=0.322$, $p=0.000$). La relación más fuerte que se observó entre los factores fue entre el desarrollo profesional y la motivación ($r=0.487$, $p=0.000$) se observó entre los factores fue entre el desarrollo profesional y la motivación ($r=0.487$, $p=0.000$).

CONCLUSIONES

Se identificaron elementos correspondientes a la motivación intrínseca/extrínseca y a partir de estos análisis se halló un nivel de motivación con predominio medio a bajo. En los factores personales evaluados se encontró mayor preponderancia en las respuestas del todo de acuerdo, para las dimensiones logro, reconocimiento, responsabilidad y desarrollo personal, sin embargo el factor institucional seleccionado como muy en desacuerdo en más porcentaje es el salario. Se encontró asociación estadística significativa entre las dimensiones.

BIBLIOGRAFÍA

Ajello, M. 2003. *La motivación para aprender*. Manual de psicología de la educación. España popular.

Alonso, P. 2008. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24(1)

Ayala, A. 2012. Factores motivacionales internos y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital "Walter Khon" del departamento de Oruro. Tesis de Grado presentada para optar al título de Magister Scientiarum en Salud Pública con mención en Gerencia en Salud. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia

Burns, N. y Grove, S. 2004. *Investigación en enfermería*. 3ra edición. Editorial Elsevier. España.

Cadena, J.; S.; Teniza, D. y López, L. 2014. Factores que influyen en el profesional de enfermería de una institución de tercer nivel para desarrollar investigación. *INQUIETUDES*, (48).

Camacho, V.; Escalante, V.; Quispe, L. y Salazar, M. 2014 Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2):111-117.

Cepeda, J.; San Román, M.; Álvarez C.; Vaca, V. y Milán, B. 2010 Actitud y motivación de la enfermería de castilla y León hacia la investigación. *Revista enfermería C y L.*, 2(2)

Correa, F. 2012. Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar. El caso del personal del sector de salud privada en Tandil. Trabajo de tesis.

Cosmópolis, M. 2013. El salario: su protección y garantía. *PUCP*, (40).

Cova, D. 2013. Factores asociados al desempeño de la función investigativa de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Universitario “Antonio Patricio de Alcalá”, Cumaná, estado Sucre. Tesis de grado.

De Abajo, F. 2001. La declaración de Helsinki VI. *Revista española de la salud pública*, 75:407-420.

Dean, J. 2001. Professional development in school. Milton Keynes. Philadelphia.

Deci, E. y Rayan, M. 2004. Intrinsic motivation Inventory (IMI). Disponible en: <http://www.psych.rochester.edu/SDT/measure>.

Delgado, J. 2014. Motivación organizacional y bienestar laboral. Universidad militar Nueva granada

Días, C.; Teixeira, A.; Oroski, G., y Conceição, M. 2017. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Global*, 47, 193–207. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>

Diccionario Larousse Ilustrado. 2009. *Diccionario Enciclopédico*. Edición digital.

Flores, A. 2000. Motivación una alternativa para el éxito. Taller grafico del centro de capacitación docente el Macarao. Universidad Pedagógica experimental Libertador

Flores, L. 2011. Actitud de la enfermera hacia la investigación y los factores que influyen en su realización en el servicio de UCI 2C del UNERM, en el año 2009. Tesis de grados. Universidad nacional mayor de san Marcos. Lima Perú.

Franco, R.; Arroyo, S.; González, L. y García, J. 2015. Interés y habilidades para realizar investigación en enfermería a nivel hospitalario. *Revista Salud Jalisco*, 2(1): 30-34

Guiselle, E. y Brow, C. 1980. *Psicología industrial*. Editorial Letras S.A. México.

Herzberg, R. 1994. Job attitudes: Review of research and opinión. Pittsburgh. University Press.

Herzberg, F.; Mousner, B. y Snyderman, B. 1959. *The motivation to work*. Editorial Wilay. Nueva York.

Jiménez, N. 2015. Factores personales e institucionales que influyen en el desempeño como investigadores, de los profesionales de enfermería que laboran en el centro clínico universitario de oriente, Cumaná, estado Sucre. Tesis de grado.

Libreros, E. 2010. ¿Qué son políticas institucionales? disponible en: ieels.jimdo.com/políticas-institucionales.

Meyer, J. y Aller, J. 1997. commitment in the work place.“theory, research

and application". California sage Publication.

Ministerio de salud. 2014. Lineamientos teóricos para la supervisión de enfermería. Las RISS. San Salvador, El Salvador.

Mounteschi, L. 2002. Las corporaciones como agentes morales: consideraciones respecto a la responsabilidad moral de las empresas.

Moya, S. 2011. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en una unidad quirúrgica. Universidad de Cantabria.

Ochoa, C. y Villarroel S. 2011. Motivación de los enfermeros de neonatología ante un modelo humanizado para neurodesarrollo. Argentina.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1993. Formación Profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra

Ortuño, L.; Posada, P. y Fernández, E. 2011. Actitud y motivación frente a la investigación en un nuevo marco de oportunidad para los profesionales de enfermería. *Index de enfermería*, 22(3).

Padrosa, M.; Moreno, C.; Medina, R.; Martínez, P.; Llunt, M. y Puig, M. 2020. Actitud y motivación hacia la investigación en enfermeras que cursan formación postgraduada. *AgInf*, 24: 330-334

Palacios, A. 2005. Gestión de recursos. Universidad Carlos III de Madrid.

Puertas, M.; Rodríguez, Y.; Alvarado, A.; Pineda, J. y Rodríguez, R. 2011. Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de la sala de partos del Hospital Central Universitario “Dr. Antonio María Pineda”. Barquisimeto, estado Lara.

Psiconoc. 2009. Desarrollo personal. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/14092845/desarrollo-laboral>.

Quintero, M. 2007. Motivación al logro y el desarrollo profesional de los gerentes en el municipio san Francisco. Tesis de maestría educativa.

Rodríguez, M.; Muñoz, M. y Romero N. 2017. Factores relacionados con la actitud y motivación hacia la investigación en un grupo de profesionales de enfermería de Madrid (España). *Revista iberoamericana Educación investigación Enfermería*, 7(1):44-56.

Samanez, H. y Medina, M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. 2017. *Horiz. Med.* [online]., vol.17, n.4, pp.42-52. ISSN 1727-558X. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Thompson, I. 2008. Conozca cuál es la *definición de eficiencia* desde distintas perspectivas. PromoNegocios.net » [Administración](http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html) » *Definición de Eficiencia*.www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html.

Trechera, J. 2005. Saber motivar: ¿el palo o la zanahoria?. Disponible en:<http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion/shtml>.
(20/05/19)

Valverde, M. 2005. Actitud de las enfermeras hacia la investigación y factores que intervienen en su realización en el hospital Nacional “Daniel Alcides Carrión”. Tesis para optar al título de licenciada en enfermería. Lima Perú

Villamisar, B.; Rodríguez, D. y Vargas, C. 2018. Factores asociados con el desarrollo de la investigación en enfermería en el área clínica. *Revista UstaSalud*, 17:23-33.

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bajo la supervisión académica de _____, se realizará el proyecto de investigación titulado motivación hacia la investigación y factores relacionados, en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado sucre.

Nombre _____ del _____ Participante:

Yo, _____, portadora de la C.I:
_____, domiciliado en:

_____, de

_____ años de edad, en uso pleno de mis facultades mentales y en completo conocimiento de la naturaleza, forma, duración, propósito, inconveniente y riesgo relacionado con el estudio, por medio de la presente otorgo mi libre consentimiento en participar en dicho proyecto de investigación.

Como parte de la realización de este estudio autorizo efectuar: una encuesta con el objetivo de evaluar el grado de dependencia funcional del paciente y su relación con la sobrecarga del cuidador, en usuarios tratados en la unidad de diálisis peritoneal del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, Cumaná, estado Sucre.

Declaro que se me ha informado ampliamente, que de acuerdo a los derechos constitucionales que me asisten, mi participación en el estudio es totalmente voluntaria, comprometiéndose los investigadores en preservar la confidencialidad de los datos otorgados, cuyo uso será exclusivo a los fines que persigue esta investigación.

Doy fe, que se hizo de mi conocimiento, que no se ocasionará ningún daño o inconveniente para la salud, que cualquier pregunta que tenga en relación con el estudio me será respondida oportunamente y que bajo ningún concepto se me ha ofrecido ni pretendo recibir ningún beneficio de tipo

económico producto de los hallazgos que puedan producirse en el referido proyecto.

Luego de haber leído, comprendido y aclarado mis interrogantes con respecto a este formato de consentimiento y por cuanto a mi participación en este estudio es totalmente voluntaria, acuerdo aceptar las condiciones estipuladas en el mismo, a la vez autorizar al equipo de investigadores a realizar el referido estudio, para los fines indicados anteriormente y reservarme el derecho de revocar esta autorización en cualquier momento sin que ello conlleve algún tipo de consecuencia negativa para mi persona.

Firma del voluntario

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

Firma del Investigador

C.I: _____

Lugar: _____

Fecha: _____

ANEXO 2

Nº _____

Estimado (a) colega, reciba un cordial saludo.

El objetivo de este instrumento es conocer los factores que influyen en la motivación hacia la investigación en los profesionales de enfermería, para mejorar el interés por el desempeño de este rol. Para alcanzar este objetivo resulta de mucha importancia que las respuestas sean lo más precisas posible.

En la primera parte se analizan la variable motivación. La segunda parte corresponde a los factores que influyen en la motivación para realizar investigación.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que e le presentan y luego responda
2. Seleccione con una X, la opción que usted considere indicada.
3. Si tiene alguna duda, consulte con el encuestador
4. Todas las respuestas son válidas, en este cuestionario no existen respuestas buenas o malas.
5. No identifique el cuestionario, ya que el mismo es de carácter anónimo.

PARTE I

Motivación intrínseca

- 1) Sus decisiones para realizar investigación son apoyadas por las autoridades de la institución
 1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 2) La institución promociona asistencia a cursos para realizar investigación
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 3) La realización de investigación, deben ser cumplidas según las normativas institucionales.
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 4) El compromiso institucional, es importante al realizar investigación
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo

Motivación extrínseca

- 5) La institución ofrece incentivo para realizar investigación
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 6) El ambiente laboral es adecuado para realizar investigación

1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 7) Realizar investigación le ofrece promoción laboral
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 8) La institución ofrece facilidades para realizar investigación
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo

PARTE II

Factores personales

- 9) Ha realizado algún tipo de investigación.
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo
 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 4. Un poco de acuerdo
 5. Del todo de acuerdo
- 10) Realizar investigación le ofrece reconocimiento profesional
1. Muy en desacuerdo
 2. Un poco en desacuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

11) La responsabilidad, es un elemento importante al realizar investigación

1. Muy en desacuerdo
2. Un poco en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

12) La excelencia en el desarrollo de una investigación en su práctica laboral, permite el progreso profesional

1. Muy en desacuerdo
2. Un poco en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

Factores institucionales

13) La remuneración recibida, es satisfactoria para realizar investigación

1. Muy en desacuerdo
2. Un poco en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

14) La institución donde labora, ofrece condiciones ambientales o materiales, adecuadas para realizar investigación

1. Muy en desacuerdo
2. Un poco en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

15) La supervisión es importante al realizar investigación

1. Muy en desacuerdo
2. Un poco en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

16) Sus colegas y equipo de salud lo apoyan al realizar investigación

1. Muy en desacuerdo
2. Un poco en desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Un poco de acuerdo
5. Del todo de acuerdo

Su opinión es importante

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

CARTA PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

Estimado Experto: _____

Me dirijo cordialmente a usted, a fin de presentarle los siguientes instrumentos que serán utilizados en la recolección de la información para el trabajo de grado titulado: MOTIVACIÓN HACIA LA INVESTIGACION Y FACTORES RELACIONADOS, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA CLÍNICA JOSEFINA DE FIGUERA, CUMANÁ, ESTADO SUCRE.

En tal sentido, solicito su valiosa ayuda, para la validación de los instrumentos, cuyo propósito será buscar la consistencia interna de los ítems, así como su correspondencia con los objetivos de la investigación.

Los criterios que usted debe analizar serán los siguientes:

- Presentación
- Redacción y ortografía
- Correspondencia objetivo – ítems
- Ambigüedad
- Lenguaje apropiado
- Estructura de la base de los ítems.

La información suministrada por usted, servirá para analizar y mejorar el instrumento a los fines de su correcta aplicación a la muestra seleccionada y/o piloto.

Agradeciendo de antemano, su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan una serie de criterios para que pueda emitir un juicio referente al instrumento a validar.

1. ESCALA PARA CALIFICAR:

Completamente de acuerdo	04 Puntos
Parcialmente de acuerdo	03 Puntos
Parcialmente en desacuerdo	02 Puntos
Total desacuerdo	01 Punto

2. ASPECTOS A CALIFICAR:

Ortografía.....	(O)
Redacción.....	(R)
Ambigüedad.....	(A)
Correspondencia.....	(C)
Lenguaje apropiado	(L)
Estructura de la base del ítems	(B)

MATRIZ PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO

Título: “Motivación hacia la investigación y factores relacionados, en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado sucre”.

Autor: Olga Rodríguez

Cédula: 8 650 392

Nº	Ortografía	Redacción	Ambigüedad	Correspondencia	Lenguaje Apropiado	Base del Items
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						

Observación:

Nombre del experto: _____

Profesión: _____

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO 4

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD MOTIVACION INTRINSECA Y EXTRINSECA

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

		N	%
Casos	Válidos	5	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	5	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,764	8

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

MATRIZ DE DATOS

	A	D	E	C	R	C	P	P
1	4	4	5	5	2	2	5	2
2	1	1	5	5	1	1	5	1
3	5	5	5	5	1	1	5	5
4	1	1	4	1	1	3	4	1
5	1	1	5	5	1	1	5	1

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
SUS DECISIONES PARA REALIZAR INVESTIGACION SON APOYADAS POR LA INSTITUCION	48,80	84,700	,863	,751
LA INSTITUCION PROMOCIONA ASISTENCIA A CURSOS PARA REALIZAR INVESTIGACION	49,20	129,700	-,455	,855
LA REALIZACION DE INVESTIGACION, DEBEN SER CUMPLIDAS SEGUN LAS NORMATIVAS INSTITUCIONALES	48,40	100,300	,465	,790
EL COMPROMISO INSTITUCIONAL, ES IMPORTANTE AL REALIZAR INVESTIGACION	47,00	103,500	,659	,785
LA INSTITUCION OFRECE INCENTIVO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN	49,60	92,800	,789	,765
EL AMBIENTE LABORAL ES ADECUADO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN	47,80	118,700	-,170	,820
REALIZAR INVESTIGACION LE OFRECE PROMOCION LABORAL	47,40	112,300	,121	,811
LA INSTITUCION LE OFRECE FACILIDADES PARA REALIZAR INVESTIGACION	48,60	102,300	,505	,789

ANALISIS DE CONFIABILIDAD FACTORES PERSONALES E INSTITUCIONALES

Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	5	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	5	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	8

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

MATRIZ DE DATOS

	L	R	R	D	S	S	S	R
1	4	4	5	5	2	4	5	2
2	1	1	5	5	1	4	5	1
3	5	5	5	5	1	5	5	5
4	1	1	4	1	1	4	4	1
5	1	1	5	5	1	4	5	1

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
HA REALIZADO ALGUN TIPO DE INVESTIGACIÓN	49,20	86,200	,727	,764
REALIZAR INVESTIGACION LE OFRECE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	49,20	86,200	,727	,764
LA RESPONSABILIDAD, ES UN ELEMENTO IMPORTANTE AL REALIZAR INVESTIGACION	46,80	109,700	,683	,795
LA EXCELENCIA EN EL DESARROLLO DE UNA INVESTIGACION, PERMITE EL PROGRESO PROFESIONAL	47,40	92,300	,605	,778
LA REMUNERACION RECIBIDA, ES SATISFACTORIA PARA REALIZAR INVESTIGACION	50,40	110,800	,563	,798
LA INSTITUCION OFRECE CONDICIONES AMBIENTALES O MATERIALES ADECUADAS PARA REALIZAR INVESTIGACION	47,80	120,700	-,468	,820
LA SUPERVISION ES IMPORTANTE AL REALIZAR INVESTIGACIÓN	46,80	109,700	,683	,795
SUS COLEGAS Y EQUIPO DE SALUD LO APOYAN AL REALIZAR INVESTIGACIÓN	49,20	86,200	,727	,764

METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	MOTIVACIÓN HACIA LA INVESTIGACION Y FACTORES RELACIONADOS, EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA CLÍNICA JOSEFINA DE FIGUERA, CUMANÁ, ESTADO SUCRE.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
RODRÍGUEZ ANTÓN OLGA ELENA	CVLAC	8650392
	e-mail	OERAC298@GMAIL.COM
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

MOTIVACION, INVESTIGACION, FACTORES, PROFESIONAL ENFERMERÍA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
ENFERMERÍA	ENFERMERÍA

Resumen (abstract):

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo estudiar la motivación hacia la investigación y factores relacionados en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Josefina de Figuera, Cumaná, estado Sucre. Fue un estudio con diseño de campo de tipo correlacional. La población estuvo representada por los profesionales de enfermería que laboran en las distintas unidades clínicas de la institución y la muestra por 30 de ellos. La recolección de la información se obtuvo a través de un instrumento diseñado por la autora, validado a juicio de expertos y cuya confiabilidad medida a partir del coeficiente Alfa crombach, resultó 0,84 y 0,76. Los resultados revelan que en la motivación intrínseca el mayor porcentaje de respuesta muy en desacuerdo, se encontró en el indicador desarrollo de habilidades (50,0%), mientras que la motivación extrínseca resaltó en la retribución económica (60,0%). En el análisis del nivel de motivación sobre la investigación de los profesionales estudiados se encontró evidencia de que dichos trabajadores se hallan medianamente motivados en un 66,6% y 26,7% poco motivados existe correlación estadística significativa entre la motivación intrínseca y extrínseca con los factores estudiados. Se recomienda ofrecer estrategias para mejorar la motivación y sugerir revisión de políticas institucionales que permitan corregir los factores que afectan la motivación.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
	ROL	C <input type="text"/> A <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="text"/> JU <input type="text"/> A <input type="text"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="text"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="text"/> A <input type="text"/> T <input type="text"/> JU <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="text"/> S <input type="text"/> U <input type="text"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="text"/> A <input type="text"/> T <input type="text"/> JU <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="text"/> S <input type="text"/> U <input type="text"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Lenguaje: SPA _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis-RodríguezA,OlgaE.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) Ascenso, Profesor Agregado

Nivel Asociado con el Trabajo: Prof. Agregado

Área de Estudio: Enfermería

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

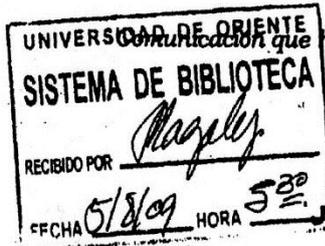
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Letido el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



OLGA RODRÍGUEZ ANTÓN
AUTOR