



**Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

**Facultad de Enfermería**

**División de Estudios de Posgrado**

**Maestría en Enfermería**



**Programación Neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de I  
Facultad de Enfermería de la UMSNH**

**Tesis**

**que para obtener el grado de Maestra en Enfermería con terminal en Gestión, dirección y  
liderazgo en Enfermería**

**Presenta**

**L.E. Claudia Mónica Villegas Contreras**

**Asesora**

**Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar**

**Co-asesora**

**Dra. Vanesa Jiménez Arroyo**

**Revisor**

**Dr. José Luis Cira Huape**

**Morelia Michoacán, octubre 2023**



**Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

**Facultad de Enfermería**

**División de Estudios de Posgrado**

**Maestría en Enfermería**



**Programación Neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de I  
Facultad de Enfermería de la UMSNH**

**Tesis**

**que para obtener el grado de Maestra en Enfermería con terminal en Gestión, dirección y  
liderazgo en Enfermería.**

**Presenta**

**L.E. Claudia Mónica Villegas Contreras**

**Asesora**

**Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar**

**Co-asesora**

**Dra. Vanesa Jiménez Arroyo**

**Revisor**

**Dr. José Luis Cira Huape**

**Morelia Michoacán, octubre 2023**

**Directorio**

**M.E Renato Hernández Campos**

**Director**

**Mesa sinodal**

---

**Dra. Vanesa Jiménez Arroyo**  
**Presidenta**

---

**Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar**  
**Vocal 1**

---

**M.E Ruth Esperanza Pérez Guerrero**  
**Vocal 2**

---

**Dr. José Luis Cira Huape**  
**Vocal 3**

---

**Dra. Josefina Valenzuela Gandarilla**  
**Vocal 4**

## Acta de revisión

La **Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar**, Profesora e Investigadora de tiempo completo adscrita a la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

### Certifica

Que ha dirigido el trabajo de tesis titulado “**Programación Neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de la facultad de Enfermería de la UMSNH**” elaborado por la LE. Claudia Mónica Villegas Contreras, mismo que presenta para la obtención de grado de **Maestra en Enfermería con Terminal en gestión, dirección y liderazgo en enfermería** en la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar  
Profesora e Investigadora Tiempo  
Completo  
Facultad de Enfermería

Dra. Vanesa Jiménez Arroyo  
Profesora e Investigadora  
Tiempo Completo  
Facultad de Enfermería

Dr. José Luis Cira Huape  
Profesor e Investigadora  
Tiempo Completo  
Facultad de Enfermería

M.E Ruth Esperanza Pérez Guerrero  
Profesora e Investigadora Tiempo  
Completo  
Facultad de Enfermería

Dra. Josefina Valenzuela  
Gandarilla  
Profesora e Investigadora  
Tiempo Completo  
Facultad de Enfermería

## Dedicatorias

El presente trabajo de investigación es dedicado como en primer lugar a Dios nuestro señor, por permitir que llegara al final de esta misión que me impuse para mejorar en mi quehacer profesional, por brindarme la fortaleza para que continuara con este objetivo día a día, sin importar los obstáculos que se me fueron presentando en el trayecto de carrera como maestrante.

A mis padres, esposo, hijos y hermanos que creyeron en mí, a mi madre que me hubiera gustado que estuviera en persona, pero sé que está orgullosa desde donde se encuentre, del ser como persona y profesional que ella misma formo con sus consejos, educación y valores que me brindo desde niña.

A mi tutora Dra. Mayra Itzel Huerta Baltazar por su apoyo paciencia y dedicación con la que me fue llevando para el logro de esta investigación, mi admiración y respeto, muchas gracias.

## **Agradecimientos**

Quiero agradecer a la Facultad de Enfermería de la UMSNH por el apoyo otorgado para la realización de este proyecto, quien me brindo la oportunidad de aplicar la investigación en esta noble institución.

También agradecer a los pasantes del servicio social de la facultad de Enfermería de la UMSNH, por otorgarme las facilidades y aceptar que se aplicara la intervención de PNL favoreciendo de esta manera en la gestión de emociones y la motivación con la que llegan a su campo laboral como profesionales de salud.

Al departamento de posgrado de la UMSNH, por el apoyo otorgado durante estos dos años para la realización de este proyecto.

## Resumen

La motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización. El objetivo de esta investigación fue analizar la programación neurolingüística favorece la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH. Metodología: Este estudio fue de enfoque cuantitativo, con diseño preexperimental, longitudinal, el universo de estudio estuvo conformado por 356 pasantes del servicio social de Licenciatura en Enfermería (PSSLE) de la Facultad de Enfermería de la UMSNH comprendido de la generación 2018-2022. Se utilizó el instrumento "Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D", validada por dichos autores en 1976 ( $\alpha = 0.93$ ) Resultados En la escala total se mantiene el nivel de motivación parcial alto tanto para el pre test como para el post test con 58.1%; en cuanto a las dimensiones, en logro el nivel de motivación alto paso de 67.7 a 74.2%, mientras que para poder, el nivel de motivación en el pre test fue parcial bajo con 35.5% y paso a parcial alto con 35.5%, Con respecto a afiliación el nivel de motivación en el pre test fue regular con el 48.4% mientras que en el post test subió a parcial alto con el 51.6%. Conclusiones como resultado de esta investigación podemos decir que la PNL, es una intervención que se puede utilizar dentro de las instituciones de salud para mejorar la motivación laboral entre los profesionales de la salud para mejorar el clima organizacional.

Palabras clave: gestión, emociones, intervención, enfermería

## Abstract

Motivation is defined as the need or desire that activates and directs our behavior, a fundamental element in the assertive development of the organization. The objective of this research was to analyze how neurolinguistic programming favors the work motivation of the PSSLE of the Nursing Faculty of the UMSNH. Methodology: This study was of a quantitative approach, with a pre-experimental, longitudinal design, the universe of study was made up of 356 interns of the nursing undergraduate social service (PSSLE) of the Nursing Faculty of the UMSNH included in the 2018-2022 generation. The instrument "Motivation Scale of Steers R., and Braunstein D", validated by these authors in 1976 ( $\alpha=0.93$ ) was used. Results In the total scale, the high partial motivation level is maintained for both the pretest and the test. post test of 58.1%; Regarding the dimensions, in achievement the level of high motivation went from 67.7 to 74.2%, while for power, the level of motivation in the pre-test was partially low with 35.5% and went to partial high with 35.5%. At affiliation, the level of motivation in the pre-test was regular with 48.4%, while in the post-test it rose to partial high with 51.6%. Conclusions as a result of this research we can say that NLP is an intervention that can be used within health institutions to improve work motivation among health professionals to improve the organizational climate.

Keywords: emotion management, nursing intervention

### Índice de tablas

Tabla	Título	Página
1	Funciones que cumplen las emociones	24
2	Características de las emociones.	25
3	Principales premisas	30
4	Nivel de motivación de manera general	35
5	Ítems que conforman la dimensión de la motivación	36
6	Datos sociodemográficos de pasantes de Enfermería de la facultad de Enfermería de la UMSNH (n= 31)	46
7	<i>Nivel de motivación en los pasantes medición pretest (n=31)</i>	44
8	Diferencias entre motivación entre el pre test y post test (n=31)	45
9	Diferencias descriptivas de la variable motivación y sus dimensiones entre el pre test y post test (n=31)	45

**Índice de figuras**

Número de figura	Nombre de la figura	Página
1	Componentes de la emoción	24
2	Modelo de programación neurolingüística para favorecer motivación laboral: intervención de Enfermería	26
3	Modelo de los seres humanos unitarios.	28
4	Procedimiento	38
5	Taller de programación neurolingüística para favorecer motivación laboral en los pasantes de servicio social de la Facultad de Enfermería de la UMSNH.	39

## Índice

Directorio.....	i
Mesa sinodal.....	ii
Acta de revisión.....	iii
Dedicatorias .....	iv
Agradecimientos .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras.....	ix
Introducción.....	1
Capítulo 1.....	4
I.    Justificación .....	5
II.   Planteamiento del Problema.....	8
III.  Objetivos .....	10
3.1  Objetivo General .....	10
3.2  Objetivos Específicos .....	10
IV.   Hipótesis.....	10
Capítulo II.....	11
V.    Marco Teórico.....	12
5.1  Motivación.....	12
5.1.1  Concepto .....	12
5.1.2  Tipos.....	13
5.1.3  Teorías .....	14

5.2	Programación Neurolingüística .....	15
5.2.1	Antecedentes Históricos .....	16
5.2.2	Principios .....	17
5.2.3	Características .....	19
5.2.4	Modelos basados en la programación neurolingüística .....	20
5.2.5	Gestión emocional .....	22
5.2.6	Intervención de programación neurolingüística para favorecer la motivación.....	26
5.3	Teoría de Enfermería seres humanos unitarios de Martha E. Rogers .....	27
Capítulo III.....		32
VI.	Material y métodos .....	33
6.1	Enfoque .....	33
6.2	Diseño.....	33
6.3	Universo.....	33
6.4	Unidad de observación .....	33
6.5	Muestra y Muestreo .....	33
6.6	Variables.....	33
6.7	Criterios de selección.....	34
6.7.1	Criterios de inclusión.....	34
6.7.2	Criterios de exclusión.....	34
6.7.3	Criterios de eliminación.....	34
6.8	Instrumento.....	34
6.9	Procedimiento .....	37
6.10	Análisis estadístico .....	40
6.11	Consideraciones éticas.....	40
6.12	Limitaciones del proyecto de investigación .....	41

VII.	Resultados .....	43
VIII.	Discusión .....	47
IX.	Conclusiones .....	49
X.	Sugerencias .....	50
XI.	Referencias Bibliográficas .....	51
XII.	Anexos .....	54
	Instrumento Motivación Laboral.....	54
IX	Apéndices.....	55
12.1	Apéndice 1 Operacionalización de la Variable Programación Neurolingüística.....	55
12.2	Apéndice 2 Operacionalización de la Variable Motivación .....	56
12.3	Apéndice 3 operacionalización de las variables sociodemográficas .....	57
12.4	Apéndice 4. Instrumento.....	59
12.5	Apéndice 5 cédula de colecta de datos .....	61
12.6	Cronograma de Actividades.....	63
12.7	Manual de intervención de programación neurolingüística .....	64
12.7.1	Introducción. ....	64
12.7.2	Objetivo general:.....	64
12.7.3	Taller de Intervención de programación neurolingüística para favorecer la motivación	64
12.8	Oficio de dictamen del comité de ética de la Facultad de Enfermería .....	66
12.9	Oficio de dictamen del comité de investigación de la Facultad de Enfermería .....	67
12.10	Certificado de difusión en XIII Reunión internacional de Enfermería basada en la evidencia paraninfo digital. Fundación Índice.....	68

## Introducción

El trabajo que se presenta a continuación habla de la programación neurolingüística como intervención de Enfermería para favorecer la motivación laboral entre los pasantes del servicio social de licenciados en Enfermería (PSSLE), con el interés de proyectar e innovar en el campo de la investigación y la finalidad de crear nuevas intervenciones de Enfermería que aporten conocimientos y favorezcan el autocuidado en la salud integral del ser humano.

Para empezar, se abordó motivación laboral, de acuerdo con Peña y Villón (2017 p. 179) describen la motivación como la “necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia”. Así mismo, refieren la motivación “como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral” y es fundamental para el logro de objetivos de las instituciones de salud; además estudios previos realizados afirman que a mayor motivación mayor es la productividad laboral de sus trabajadores.

A continuación se planteó programación neurolingüística (PNL), que por su parte, Dilts y Delozier, (2000, citado por Diez 2021 p. 98) consideran que, “es un modelo del comportamiento humano, basado en un conjunto de técnicas diseñadas por John Grinder (lingüista) y Richard Bandler (informático)” ésta “permite estudiar la estructura de la experiencia subjetiva del ser humano, e identificar los patrones o programas mentales (“programación”) creados por la interacción que se produce entre el cerebro (“neuro”), el lenguaje (“lingüística”) y el cuerpo de cada persona”.

Conviene subrayar que “La PNL propone una serie de técnicas de desarrollo personal, auto aplicables y susceptibles de ser utilizadas, para aumentar la motivación laboral y promover conductas eficaces y adaptadas, en cualquier ámbito de la actividad humana” (Peña y Colina, 2011 citado por Diez 2021 p. 99).

Por otro lado, de acuerdo con Martha E. Rogers y su teoría de los seres humanos unitarios, cada persona lo cubre un campo de energía donde el pensamiento lo puede llevar a un proceso vital. Por lo que esta investigación se fundamenta en esta teoría.

En el capítulo 1 de esta investigación encontraremos la justificación, donde, se determina la importancia y la factibilidad para realizar dicho estudio. A continuación, se encontrará el planteamiento del problema, donde se describirán algunos estudios previos que determinan la problemática del estudio, en seguida, se plantean los objetivos generales y específicos con los que se pretende trabajar y abordar este estudio de investigación, de igual forma se encontraran las hipótesis de investigación planteadas.

En el capítulo 2, se encontrará el marco teórico de motivación laboral y programación neurolingüística, así como el procedimiento para aplicar dicha intervención la que se pretende realizar para favorecer a la motivación laboral de los PSSLE, así mismo, en este capítulo se describe la teoría de seres humanos unitarios de Martha E. Rogers, la que aborda como el ser humano como un ser integral; para finalizar se puntualiza el diseño metodológico con el que se pretende llevar a cabo dicha investigación.

En el capítulo 3, se aborda la metodología con la que se realizó dicho estudio como el enfoque y diseño, el universo de trabajo así como la muestra y muestreo, también se aborda las variables de este estudio y los criterios de selección, por otra parte se establece el instrumento con el que se midió la variable motivación y el procedimiento con el que se llevó a cabo la intervención, después de aborda el análisis estadístico así como los recursos que se utilizaron, así mismo se aborda la difusión, las consideraciones éticas y las limitaciones que tuvo esta investigación.

En el capítulo 4 de dicha investigación se dan a conocer los resultados que se encontraron, la discusión, conclusiones y sugerencias recomendadas para futuras investigaciones, en anexos se encuentra el manual que realizado para aplicar dicha intervención.

Por lo tanto, este estudio pretende utilizar la PNL como intervención de Enfermería para favorecer la motivación laboral de los pasantes del servicio social de licenciatura en Enfermería (PSSLE) en su campo laboral, de esta manera aumentar la calidad de atención que se le ofrece al usuario de salud, así como mejorar el desempeño laboral y satisfacción personal.

# Capítulo 1

## I. Justificación

La motivación en las enfermeras es fundamental en las instituciones de salud, porque mejora la salud de los usuarios, así como, la satisfacción del trabajador conduce de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas. (Pebes, *et al* 2019 P. 14).

En un estudio realizado por Marín y Placenia (2017 p. 46) encontraron que la mayor proporción del personal de socios en salud sucursal de Perú se encuentra medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%).

Por su parte Arboleda y Cardona (2018 p. 10) realizaron un estudio en Colombia, donde encontraron que, los “profesionales de Enfermería y auxiliares de Enfermería manifiestan niveles más bajos de motivación” respecto a otros profesionales de salud. Del mismo modo se encontró que, “los enfermeros se encuentran menos satisfechos con las promociones y remuneraciones”.

Por otro lado, Fernández *et al* (2019 p. 4) en su estudio realizado en Argentina, se encontró que, el nivel de motivación de los enfermero/as del hospital universitario austral es medio con tendencia a bajo”.

En México, Pebes *et al* (2019 p. 16) realizó un estudio, donde encontró que de 24 (participantes) 100%, 12 participantes (50%) presentan un nivel de motivación media, 7 participantes (29,2%) alta y 5 participantes (20,8%) motivación baja.

Peña y Villón (2018 p. 179) mencionan que “saber motivar a los empleados se ha convertido en un rasgo de éxito para las organizaciones ya que de ello dependerá mayor producción laboral”.

En cambio, Arboleda y Cardona (2018 p. 3) dicen que “la insatisfacción del personal puede llevar a una disminución en la calidad de trabajo, ineficiencia en procesos y procedimientos internos de los empleados”, además de “pérdida del sentido de pertenencia o dispersión en las funciones asignadas, aspectos que repercutirían en la calidad de atención para el usuario externo”

Por otra parte, Estupiñan-Ricardo y Mora-Litardo (2017 p. 104) refieren que “la PNL, se fundamenta en las concepciones y puntos de vista que asumen diferentes ciencias, sobre todo aquellas relacionadas con el desarrollo cognitivo y el lenguaje”, indican que, “sus raíces se encuentran en la lingüística, la terapia de la Gestalt, la semántica general, el análisis transaccional, el dominio corporal, cognitivo y emocional”.

De acuerdo con, Pacheco (2017 como citó López 2020 p. 7), declara que la PNL “consiste en la utilización de la comprensión del funcionamiento de la mente humana para alcanzar el máximo potencial posible, ya sea en el área de las emociones, los negocios, las relaciones, el deporte, etc.” Así mismo, revela que la PNL “se vale del lenguaje como medio de comunicación para transmitir los pensamientos y sentimientos, por lo que la elección de las palabras indicará qué sistema representativo utiliza la persona”.

Por lo que, la PNL “se da el lenguaje no verbal, hecho de posturas, gestos y actitudes que permiten la comprensión e influyen en los demás”. Así mismo la PNL contiene un conjunto de procedimientos que son adecuadas para identificar el pensamiento, motivación y comportamiento que pueden implementarse de manera pragmática y comprobable.

Por otro lado, de acuerdo con la teoría de los seres humanos unitarios de Marta E. Roges que establece que las personas los cubre un campo de energía y “tiene la capacidad intrínseca de crear cambio” (Todaro-Franceschi, 2008). En este caso, los campos humanos y ambientales cambian de forma continua, creativa e integral (Rogers, 1994).

Los pasantes del servicio social de Licenciatura en Enfermería es una población de futuros profesionales de la salud que brindaran cuidados a la población y que desde esta etapa se pueden otorgar herramientas auto aplicables que mejoren su motivación laboral.

Por lo anterior descrito se considera que, la PNL es una herramienta útil que permitirá motivar a los pasantes de Enfermería en su campo laboral, permitiendo establecer una comunicación eficaz entre

el personal, por lo tanto, un desempeño óptimo en las instituciones de salud y en su nivel de formación como licenciados en Enfermería, así mismo, ayudará a establecer cuidados de Enfermería de calidad que garanticen bienestar y tranquilidad al usuario de salud.

La trascendencia que tiene esta investigación es innovadora, crea espacios para Enfermería, genera conocimiento en la gestión del cuidado y favorece el autocuidado en la salud integral del ser humano.

Esta investigación fue factible porque se tuvo acceso a la población que se estudió, además que, la intervención establecida de programación neurolingüística es estudiada por la investigadora y fortalecida por expertos en la materia de manera que los pasantes de Enfermería se vieron beneficiados al experimentar y conocer la intervención y mejorar su motivación en su campo laboral, por otra parte, los recursos materiales, así como financieros, con los que se llevó a cabo esta intervención fueron cubiertos en su totalidad por la autora principal de dicha investigación.

Por otra parte, esta investigación permitió brindar herramientas integrales a los PSSLE, que fortalecieron de manera óptima en su desarrollo personal y profesional de manera integral como seres humanos, por lo anteriormente descrito, la vulnerabilidad de esta investigación se encontró fundamentada. Del mismo modo este estudio abre líneas de investigación en los estilos de vida saludables con intervenciones de enfermería auto aplicables que fortalecen la gestión de las emociones.

## II. Planteamiento del Problema

En México, cada año salen aproximadamente 20 mil estudiantes de licenciatura en Enfermería, de las distintas Facultades que hay en el país, (Frías 2020) de las cuales 356 se graduaron en el 2022 de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) que prestarán su servicio social en las diferentes instituciones de salud, en relación con la Facultad de Enfermería se otorgaron 37 lugares, para prestar su servicio social (Base de datos de la facultad de Enfermería 2022).

Los pasantes de Enfermería son un recurso humano importante en las instituciones de salud puesto que en la mayoría de ellos es la fuerza de trabajo que brindará cuidados de Enfermería para la recuperación de la salud de los usuarios, de la motivación de ellos dependerá la calidad de cuidados proporcionados.

Para Marín y Placencia (2017 p. 2) “La motivación es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” además menciona que todos estos “generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento”

En cuanto a Zuta, *et al* (2018 p. 3) indica que “la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo”. Señala que “es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

Con relación a Estupiñan *et al* (2017 p. 107) “La PNL tiene la habilidad de ayudar al ser humano a crecer, trae consigo una mejor calidad de vida.” Además, “tiene a su vez un enfoque práctico y potente que permite lograr cambios personales debido a que posee un grupo de técnicas que se asocian entre sí para lograr la conducta deseada.” En tanto que La PNL es una herramienta útil que permite, a través de la comunicación, motivar a los pasantes de Enfermería.

De este modo surge la siguiente pregunta de investigación:

¿La programación neurolingüística favorece la motivación laboral de los pasantes PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH?

### **III. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Analizar como la programación neurolingüística favorece la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

Identificar las características sociodemográficas en los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

Identificar el nivel de motivación laboral pretest y posttest en los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

Comparar las diferencias entre el pretest y el posttest de la motivación laboral en los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

### **IV. Hipótesis**

H La PNL favorece la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

H<sub>0</sub> La PNL no favorece la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

# Capítulo II

## V. Marco Teórico

Este capítulo está conformado por el marco teórico y conceptual, se inicia con la variable motivación; sus conceptos de acuerdo a diferentes autores, tipos y teorías. En seguida se abordará la variable PNL sus antecedentes históricos, principios, características y modelos. Después se abordará gestión emocional y la intervención que se aplicará para favorecer la motivación laboral, por último, se encontrará la teoría de Enfermería seres humanos unitarios de Martha E. Rogers.

### 5.1 Motivación

#### 5.1.1 Concepto

Para Napolitano (2014 p. 6) “La motivación es activar y dirigir comportamientos específicos. En el primer caso se refiere al componente energético de activación de la motivación. El segundo caso se refiere al componente direccional de orientación”, es decir que, “la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene en el tiempo del comportamiento de un individuo.”

Por su parte, Chiavenato (2000 como citó en Peña y Villón 2018 p.182) afirman que: “La motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento”, así mismo la motivación es “causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo”.

En cuanto a Palma 1998, como citó Zuta, Castro y Zela (2018, p. 160) la motivación “Es el proceso que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos bajo una conducta de esfuerzo originando un desempeño óptimo”.

En cuanto a López (2005, como citó Pebes, Uribe y Loyola 2019 p. 14) “La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

En mi opinión puedo definir que la motivación es un conjunto de factores internos y externos que determinan la conducta humana, que se va desarrollando a través de la madurez y el crecimiento personal y profesional de la persona para alcanzar objetivos deseados.

### **5.1.2 Tipos**

Newstrom (2011 p.114) menciona que la motivación intrínseca “son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas”, es decir “los empleados están motivado por sí mismos” por el contrario la motivación extrínseca “son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores”.

Por su parte Herzberg, como lo citó Fernández *et al* (2019 p. 16) señala que “la satisfacción laboral es el resultado de la suma de los factores de motivación (intrínsecos) y factores de higiene (extrínsecos).” Por lo que “Los factores de motivación (intrínsecos) coinciden con los mencionados en el modelo de características del puesto”. Por otro lado “los factores de higiene se enfocan en las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, son aquellos que tienden a causar insatisfacción si fallan o son inadecuados”.

Del mismo modo Newstrom (2011 p. 109) indica que existen 3 impulsos motivadores, señala que “son deseos intensos de algo”, entre lo que destacan, la motivación del logro que se refiere a “el impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas. Un individuo con este impulso desea alcanzar objetivos y ascender por el camino del éxito.” Después esta “la motivación de afiliación es un impulso para relacionarse socialmente con las personas; es decir, trabajar con personas compatibles y experimentar un sentido de comunidad” y finalmente encontramos “la motivación de poder es un impulso para influir en la gente, asumir el control y cambiar situaciones”.

### 5.1.3 Teorías

De acuerdo a Newstrom (2011 p. 111) Existen tres grandes teorías de motivación que parten de las necesidades humanas que sirven para crear una base importante de modelos motivacionales, entre las cuales podemos encontrar la jerarquía de necesidades de Maslow, que identifica y centra la atención en cinco niveles, donde los dos primeros niveles los clasifica en necesidades primarias, es decir, las necesidades fisiológicas “tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo”. (Peña y Villón 2017 p. 183).

Los siguientes 3 niveles se refieren a las necesidades secundarias distribuyéndolos de la siguiente manera, “El tercer nivel en la jerarquía se refiere al amor, sentido de pertenencia y participación social en el trabajo (amistades y compatibilidad con otros compañeros de trabajo).” (Newstrom 2011 p. 112). Mientras que el cuarto nivel representa a las necesidades que “engloban la autoestima y estatus, entre las que se cuentan las de valía personal y competencia” (Newstrom 2011 p. 112), por último, el quinto nivel puntualiza la necesidad de autorrealización, “que es el proceso continuo de llegar a ser todo aquello de lo que uno es capaz, emplear en lo posible las habilidades propias, tener una combinación rica de valores y propósito, y ejercitar el talento hasta el máximo.” (Newstrom 2011 p. 112).

Por otra parte, encontramos también, la teoría de modelo bifactorial de Herzberg que constituye en la satisfacción laboral donde establece que “la satisfacción laboral es el resultado de la suma de los factores de motivación (intrínsecos) y factores de higiene (extrínsecos)”. Donde “los factores de motivación (intrínsecos) coinciden con los mencionados en el modelo de características del puesto. Mientras los factores de higiene se enfocan en las condiciones de trabajo”, estos factores son aquellos que tienden a causar insatisfacción si fallan o son inadecuados, como el salario y beneficio, seguridad laboral, posibilidades de promoción, condiciones de trabajo, estilo de supervisión y ambiente social de trabajo.

En cambio, el modelo de E-R-C de Alderfer, este autor propuso una jerarquía modificada de necesidades, que comprende sólo tres niveles. El primer nivel señala las necesidades de existencia donde los empleados se preocupan por satisfacer sus necesidades de existencia, que combinan factores fisiológicos y de seguridad. El sueldo, las condiciones físicas de trabajo, la seguridad del empleo y las prestaciones son elementos que cubren estas necesidades. Mientras que en el siguiente nivel establece las necesidades de relación, que se refieren a la comprensión y aceptación por parte de las personas ubicadas arriba, abajo y alrededor del empleado en el trabajo y otros ámbitos. Por último, se encuentra la tercera categoría que habla de las necesidades de crecimiento, y se refieren al deseo tanto de autoestima como de autorrealización (Newstrom 2011 p. 115).

## **5.2 Programación Neurolingüística**

En relación con Dilts, DeLozier y Bacon (2016 p. 11) “La Programación Neurolingüística (PNL) es tanto un método para entender la conducta humana como el conjunto de habilidades y técnicas específicas que se derivan de él”, de manera que, la PNL, se basa en “la estructura de la experiencia subjetiva (pensamientos, creencias, emociones, representaciones internas, etc.), como opuesto a la “realidad objetiva” por lo cual, “Las representaciones internas que generamos a través del sistema nervioso y de las pautas del lenguaje contienen intrínsecamente generalizaciones, supresiones y distorsiones con respecto a la “realidad” que tienen la intención de reflejar.”

En pocas palabras la PNL de acuerdo a Dilts, de lozier y Bacon, (2016 p. 12). Es un “método para estudiar el comportamiento humano que proporciona: una epistemología: un sistema de principios y distinciones para organizar el conocimiento con respecto a nosotros mismos y a nuestras interacciones con el mundo”; así mismo, “una metodología: procesos y procedimientos para acumular y aplicar ese conocimiento y una tecnología: herramientas para ayudar a aplicar ese conocimiento con el fin de conseguir resultados particulares.

Por su parte Bertolotto (1999 p. 11) define la PNL como “el arte de la comunicación y el desarrollo de la experiencia personal”, en donde, “programación, es organizar de forma eficiente los componentes

de un sistema para lograr el resultado adecuado, neuro, porque todo comportamiento es el resultado de los procesos neurológicos, y lingüística, porque los procesos neurológicos son expresados mediante un lenguaje verbal y corporal” concretamente la PNL “nos permite ordenar los componentes de nuestro pensamiento y organizar nuestra experiencia de tal forma que, a través de los procesos neurológicos, logremos producir los comportamientos adecuados a los objetivos que queremos alcanzar”.

Con respecto a Pacheco (2017, como citó López 2020 p. 7) expone que la PNL “consiste en la utilización de la comprensión del funcionamiento de la mente humana para alcanzar el máximo potencial posible, ya sea en el área de las emociones, los negocios, las relaciones, el deporte, etc.” de tal manera que se empieza a “comprender la importancia de abordar la PNL en cualquier ámbito de la vida humana, en especial en el entorno laboral, debido a lo que implica en cuanto al éxito de una persona, la realización personal y la comunicación asertiva con el otro.”

### **5.2.1 Antecedentes Históricos**

De acuerdo con Diez (2021 p. 98), la PNL inicio el E.E.U.U, a principios de los años setentas, unos de los primeros desarrolladores fue Robert Dilts quien la define como un modelo del comportamiento humano, basado en un conjunto de técnicas diseñadas por John Grinder (lingüista) y Richard Bandler (informático) quienes examinan las pautas o “programaciones” creadas por la interacción entre el sistema nervioso (“neuro”) y las estructuras del lenguaje (“lingüística”), y su influencia sobre nuestros cuerpos y conductas. Bandler y Grinder definieron la PNL como el estudio de la estructura de la experiencia subjetiva.

Con relación a Foner (2008 como citó Bastida 2021 p. 13) Lo que hicieron Bandler y Grinder fue elaborar modelos de terapias que funcionaban en la práctica y podían enseñarse. A partir de la depuración de los patrones que utilizaban Erickson, Pearls y Satir, a pesar de sus diferentes personalidades, Grinder y Bandler crearon un maravilloso y elegante modelo que puede usarse para una comunicación efectiva, cambio personal, aprendizaje acelerado, para un mayor y mejor disfrute de la vida.

Según Estupiñan y de Mora-Litardo (2017 p. 105) Treinta años más tarde de la aparición de la PNL, los principales representantes y defensores de sus fundamentos enriquecen su concepción. De esta manera, se considera que esta PNL es la encargada de estudiar la evolución y desarrollo del lenguaje en sus diferentes formas y su afectación al sistema nervioso central. Es decir, se estudia la participación del cerebro, de la actividad cortical en el lenguaje y las implicaciones derivadas de ello.

### **5.2.2 Principios**

Los principios de la PNL pueden ser numerosos dependiendo del autor, de acuerdo a Douat (2016 p. 37), que menciona 3 principales: el primer principio es: “nuestra conciencia no nos permite apreciar toda la realidad”; en otras palabras, “cada uno de nosotros interpreta la realidad a pesar de todos nuestros esfuerzos para ser imparcial”, de este modo “la técnica de la PNL es, principalmente, una iniciación para intentar comprender el mensaje del interlocutor, a pesar de los diferentes significados que los individuos pueden dar a las mismas palabras”.

El segundo principio nos habla de “la diferencia entre el ser y el parecer”, que se refiere a que “toda persona puede ser diferente de aquello que anuncia su comportamiento, siendo el que adopta en un momento determinado el mejor para ella”, la técnica de PNL, deberá “tratar de identificar la intención positiva del interlocutor y no detenerse solo en su comportamiento” por lo que “es fácil de imaginar los beneficios que todos experimentaríamos en la comunicación si nos tomáramos el trabajo de hacer esta operación mental.”

El tercer principio es “poseemos más recursos de los que imaginamos” que trata de que “no somos conscientes de todos los recursos que poseemos y que pueden modificar nuestro comportamiento, para eso es necesario saber utilizar nuestras cualidades y no obstinarse en tener éxito en un campo que no nos convenga.”

Por su parte Harris (2002 como lo cita Báez y Rito 2015 p. 3) señala que los principios de la PLN son: “una buena actuación se puede modelar (analizar) y transferir una persona a otra; un alto

rendimiento requiere el desarrollo de ciertas habilidades, pero también el desarrollo de los correspondientes estados físico y mental, y los estados físico y mental se pueden descomponer en pequeños y diferentes elementos y modificarse para alcanzar los resultados deseados”

De acuerdo a estos principios y cuando la persona avanza en el dominio de las técnicas de la PNL interactúa mejorando y detectando pensamientos limitadores, resolviendo conflictos internos, potenciando su auto concepto, potenciando la empatía, descubriendo las creencias de los demás y practicando el asertividad.

En relación con Redford (2017 p.28) enumera 10 principios que son los siguientes:

- Procesamos información a través de los cinco sentidos
- Las personas tenemos dos niveles de comunicación: consciente e inconsciente.
- Todo comportamiento se orienta a la adaptación.
- Para conocer las respuestas, es indispensable tener agudeza sensorial.
- Todo comportamiento tiene una intención positiva.
- No existen fracasos en la comunicación, sólo se producen resultados.
- Aceptamos con mayor facilidad lo desconocido
- Rapport es el encuentro de las personas en el mismo modelo del mundo.
- Las personas tienen todos los recursos necesarios para hacer cualquier cambio que deseen.
- El mapa no es el territorio que presenta.

A partir de estos principios se pueden resaltar ideas principales, es imposible vivir sin comunicarse, nuestros mensajes son conscientes o inconscientes, la agudeza de nuestros sentidos y la manera en lo que los utilizamos condicionan la naturaleza de las respuestas, cada uno de nosotros posee los recursos para resolver sus problemas, cualquier intervención rígida o que no respete a los demás altera la autenticidad de la respuesta. (Douat 2016 p. 42)

### 5.2.3 Características

De acuerdo a Báez y Rito (2015 p. 4) las características de la programación neurolingüística son las siguientes:

- Se basa en un enfoque holístico, puesto que, considera que todas las partes de una persona están relacionadas entre sí y, por lo tanto, los cambios de una parte se reflejan en todos los demás.
- Se basa en la competencia y en la formación de modelos. La base de la PNL es el “Modelado”, en especial la “formación de modelos” de las personas que son efectivas, a fin de enseñar a otras a actuar de un modo similar. También la PNL centra su interés en las habilidades y capacidades individuales.
- Se centra en los procesos mentales. La PNL se ocupa en gran medida de cómo los pensamientos influyen en el rendimiento de las personas, por ello ofrece estrategias para modificar los patrones mentales y así mejorar la vida de las personas. Utiliza patrones de lenguaje específicos. La PNL proporciona técnicas sólidas para relacionarse con otras personas y así producir cambios sustanciales.
- Trabaja con la mente consciente e inconsciente. El estado de conciencia generalmente es reconocible como el conocimiento de uno mismo o de los elementos del entorno. Por otro lado, el término “inconsciente” describe procesos mentales que están fuera de la conciencia, y que ejercen poderosa influencia en las actitudes y en la conducta.

Por su parte Redford (2017 p. 11) considera las siguientes características PNL:

- Presenta un enfoque práctico, poderoso y efectivo para lograr una mejora personal a través de técnicas que modifican la conducta de una persona.

- Es una poderosa herramienta de comunicación, influencia y persuasión, de efectividad demostrada en ámbitos de la comunicación o la negociación, donde es necesario lograr un síntoma entre las personas y poder persuadir e instalar nuestros puntos de vista.
- La PNL tiene recursos que permiten lograr que el ser humano realmente logre un crecimiento personal, aplicándola en la vida cotidiana.
- Es, en esencia, un aprendizaje acelerado a través de modelar-copiar conductas de personas de excelencia, personas que ya están obteniendo resultados exitosos y que con la PNL puede aprender a “descifrar” todo ello en beneficio propio, para aplicarlo y lograr resultados similares rápidamente.

#### **5.2.4 Modelos basados en la programación neurolingüística**

Dentro de la PNL, existen varios modelos que podemos utilizar para crear un cambio positivo en la gestión de la comunicación, Redford (2017 p.37) nos enumera los siguientes:

El modelo del lenguaje desarrollado por Grinder y Bandler permite recuperar la información verbal oculta desde la misma estructura profunda del cerebro. Se trata de una herramienta idónea para recuperar eficazmente la información perdida u oculta en el dialogo interpersonal. Las personas desarrollan el lenguaje a partir de la estructura de la superficie, esto es, desde la estructura consciente, lo que permite filtrar realmente lo que quieren decir.

El modelo Milton fue desarrollado por el psiquiatra Milton Erikson. Se trata de un modelo hipnótico cuyo objetivo es establecer una comunicación con los procesos inconscientes de las personas. Gracias a este modelo se puede comunicar de forma persuasiva con los demás. Al utilizarlo se puede producir trances o hipnosis en otros con el fin de ayudarles a superar sus limitaciones. Con esta técnica se logra que el subconsciente del interlocutor capte un mensaje subliminal. El modelo Milton asiste para distraer a la mente consiente y acceder al inconsciente.

Técnica de anclaje, esta es una técnica que consiste en asociar un estímulo a un estado emocional, al repetir el estímulo se repite también el estado emocional al que se asocia ese estímulo cuando se hizo el anclaje, el anclaje tiene que ver con la relación que generamos entre acontecimientos. Todos tenemos anclajes que nos ligan a un determinado estado emocional: una canción preferida, un dolor que despierta sensaciones y evoca momentos pasados, etc.

Un anclaje es cualquier representación que genera otra representación o una serie de presentaciones. Cualquier parte de una experiencia pasada puede ser utilizada para un anclaje y acceder así el estado que implicaría revivir tal experiencia. Cuando la respuesta al estímulo del anclaje es una nueva imagen mental o se logra un cierto cambio se dice que dicho anclaje ha tenido el éxito esperado, por tanto, no hace falta realizar cosas extraordinarias para ver que definitivamente el anclaje ha sido realizado, ya que la respuesta fisiológica es inmediata en la persona que lo vive.

Las características de los distintos tipos de anclajes son: anclajes positivos; refuerzan nuestra confianza, producen alegría despiertan la sonrisa, mientras que para los anclajes negativos; producen emociones que limitan, llenan de miedo, reduce nuestra capacidad como seres humanos.

El modelo de sub-personalidades su objetivo principal es integrar todas las sub-personalidades eficaces para extraer con ello todo el potencial de la persona y lograr una verdadera naturaleza o esencia. Los seres humanos tenemos aspectos en nuestro fuero interno que obstaculizan el camino del crecimiento. Cada persona puede actuar de forma diferente a lo que dicta su pensamiento debido a la tensión que se produce entre sus distintas sub-personalidades. Cada una puede manifestarse de forma independiente y producir su propio estado, su propia atmósfera.

Cuando una sub-personalidad predomina, se examinan las cosas a través de esta para luego, pasado un instante, cuando se presenta otra sub-personalidad, examinar entonces la misma cuestión, pero de manera diferente. La percepción de uno mismo podría ser la capacidad de percibir esas pequeñas sub-personalidades en uno mismo, no permitir que tomen el mando y no identificarse con el estado que la inducen.

### 5.2.5 *Gestión emocional*

Las emociones, para Fernández-Abascal (2015) como lo cita Rojas (2019 p. 23) “son procesos del aparato psíquico que nos permiten detectar acontecimientos importantes para nuestra vida y que nos prepara para responder ante ellos de la manera más adecuada y rápida posible”. Por su parte el Oxford English dictionary define la emoción como “cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado” (Goleman 2021 p. 331).

En este sentido según Rojas (2019 p.12) menciona que las emociones “tienen unos desencadenantes que pueden ser cambios en la situación externa o en los procesos internos de la persona”, y que “se dispara cuando algo cambia en el medio y es necesario realizar un análisis de si estos cambios son apetitivos, evitativos o indiferente para la persona”.

Por su parte Goleman (2021 p. 331) nos expone que las emociones pueden considerarse primarias “el azul, el rojo, el amarillo de los sentimientos” y que de ellas surgen todas las combinaciones como son los siguientes:

- Ira: furia, ultraje, resentimiento, cólera, exasperación, indignación, aflicción, acritud, animosidad, fastidio, irritabilidad, hostilidad, violencia y odio patológico.
- Tristeza: congoja, pesar, melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación, y en casos patológicos depresión grave.
- Temor: ansiedad, aprensión, nerviosismo, preocupación, consternación, inquietud, cautela, incertidumbre, pavor, miedo, terror, en un nivel psicopatológico fobia y pánico.
- Placer: felicidad, alegría, alivio, contento, dicha, deleite, diversión, orgullo, placer sensual, entretenimiento, embeleso, gratificación, satisfacción, euforia, extravagancia éxtasis, y en un extremo manía.
- Amor: aceptación, simpatía, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, infatuación, ágape (amor espiritual)

- Sorpresa: conmoción, asombro, menosprecio, aborrecimiento, aversión, disgusto, repulsión.
- Vergüenza: culpabilidad, molestia, disgusto, remordimiento, humillación, arrepentimiento, mortificación y contrición.

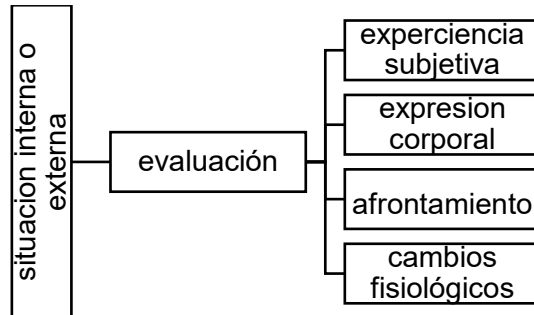
Con relación a Ekman (2010) como lo citó Nardone (2020 p. 25) subdividió las emociones en primarias y secundarias. Las primarias “se alinean mayormente con las investigaciones de la psicología del desarrollo; observando el modo en las que aparecen las expresiones emocionales del niño”, por lo que, “las primeras manifestaciones son el placer, miedo, dolor, e ira, seguidas en la fase sucesivas del aumento de la sorpresa y la tristeza”, esto también, “lo confirman las recientes adquisiciones neurocientíficas que han mapeado áreas específicas del cerebro destinadas a las cuatro emociones primarias, áreas que, entre otras cosas son extensas del paraencéfalo.”

Según Rojas (2019 p. 17) para cumplir esta función adaptativa las “emociones generan cambios rápidos tanto en nuestra actividad fisiológica como en nuestro comportamiento, en los diferentes sistemas de comunicación emocional, en las propias sensaciones que provienen de nuestro cuerpo y en las tendencias de acción que las motivan”

Según Russell (1995) citado por Reeve (2009) y Rojas (2019 p. 17) “las emociones tienen cuatro componentes esenciales como el sentimiento, la estimulación corporal la social-expresiva y un sentimiento intencional.” Según Fernández-Abascal (2015) como lo cito Rojas (2019 p.17) manifiesta los componentes de la emoción como se enumeran a continuación:

## Figura 1

### Componentes de la emoción



Nota: Fernández-Abascal 2015 p. 10

En este mismo sentido según Rojas (2019 p. 28) expone que las emociones “desempeñan un papel importante en el ser humano dando una respuesta de sensaciones emocionales agradables y/o desagradables que llevan añadidas una intensidad o duración en el desarrollo” por lo que “nos ayudan a afrontar determinadas situaciones, favorece nuestra adaptación al entorno natural y social, incidiendo en nuestros procesos mentales y o físicos”. Estas funciones según Fernández- Abascal (2015) como lo citó rojas (2019 p. 28) son tres “adaptativas, sociales y motivacionales” como se muestra en el siguiente esquema

## Tabla 1

### Funciones que cumplen las emociones

Función	Efecto
Adaptativa	Prepara el organismo para la acción
Social	Da a conocer o comunican nuestro estado de animo
Motivacional	Facilitan las conductas motivadas

Nota: Rojas (2019) p 28

Concretamente según Rojas (2019 p. 29) las emociones cumplen con funciones en las que podemos encontrar que, en las adaptativas “el organismo se prepara de manera eficaz para llevar a cabo una determinada conducta que se condiciona por el ambiente que rodea al individuo y que lo acerca

o lo aleja hacia un objetivo concreto”. Con relación a las sociales, son emociones que “nos facilitan una conducta apropiada, lo que lleva aparejado una expresión corporal acorde a dicha emoción. Esto hace que sea de vital importancia en las relaciones interpersonales, permitiéndonos predecir el comportamiento que vamos a desarrollar y el de otra persona.”.

Por último, tenemos las motivacionales en “donde existe una relación íntima entre emoción y motivación”, es decir, la emoción, es “la que da energía a la conducta motivada para que sea eficaz en cada una de las situaciones en las que nos encontramos, puede desarrollarse un estado de agrado-desagrado con una intensidad mayor o menor dependiendo de cada situación”, de modo que, “el sistema cognitivo reconoce el estado emocional en que se encuentra la persona registrando la situación por la que está atravesando y actuando en consecuencia”, por lo tanto, “esto puede llevar a producir multitud de efectos variados en la salud, memoria, percepción, atención, aprendizaje autoestima etc.”.

Estas emociones tienen características como se muestra a continuación:

## Tabla 2

Características de las emociones.

Tipo de emoción	Característica
Adaptativas	Cada emoción tiene una utilidad, prepara el organismo para realizar una determinada conducta. Por ejemplo, el miedo, para protegernos, o la sorpresa para la exploración.
Motivacionales	Dan fuerza a la conducta motivada para que se realice de manera más eficaz. Aproximación o evitación
Sociales	Indican nuestro estado de ánimo. Conlleva implícita la comunicación intra e interpersonal. La primera nos facilita nuestra propia información y la segunda muestra rasgos verbales y no verbales que recogen los demás e interpretan.

*Nota:* Rojas (2019)

### 5.2.6 Intervención de programación neurolingüística para favorecer la motivación

**Figura 2**

Modelo de programación neurolingüística para favorecer motivación laboral: intervención de Enfermería



*Nota:* elaboración propia

### 5.3 Teoría de Enfermería seres humanos unitarios de Martha E. Rogers

Rogers, define a la Enfermería como una ciencia y un arte. Es una ciencia humanística dedicada a promover y mantener la salud y a prevenir la enfermedad, y asistir y rehabilitar al individuo enfermo para fortalecer la coherencia e integridad de los seres humanos y para dirigir y redirigir modelos de interacción entre el hombre y su entorno y así lograr el desarrollo del máximo potencial de salud. Es la única ciencia que trata al ser unitariamente y enfoca la meta de la Enfermería, en la promoción de la salud y del bienestar (Guía-Yanes 2019 p. 31).

la ciencia de Rogers, se fundamentó en la antropología, la psicología, la sociología, la astronomía, la religión, la filosofía, la historia, la biología, la física, las matemáticas y la literatura, para así crear un modelo de seres humanos unitarios y su entorno como campos de energía esenciales para el proceso vital. (Gunther 2014 p. 499).

En el ámbito de la Enfermería, los orígenes de la ciencia de Rogers se encuentran en las propuestas y en los datos estadísticos de Nightingale, quien ubica al ser humano dentro del marco del mundo natural. Este “fundamento creado con el objetivo de obtener una Enfermería moderna” provocó que se comenzase a investigar en este campo la relación entre el ser humano y su entorno (Rogers 1970, como lo citó Gunther 2014 p. 500).

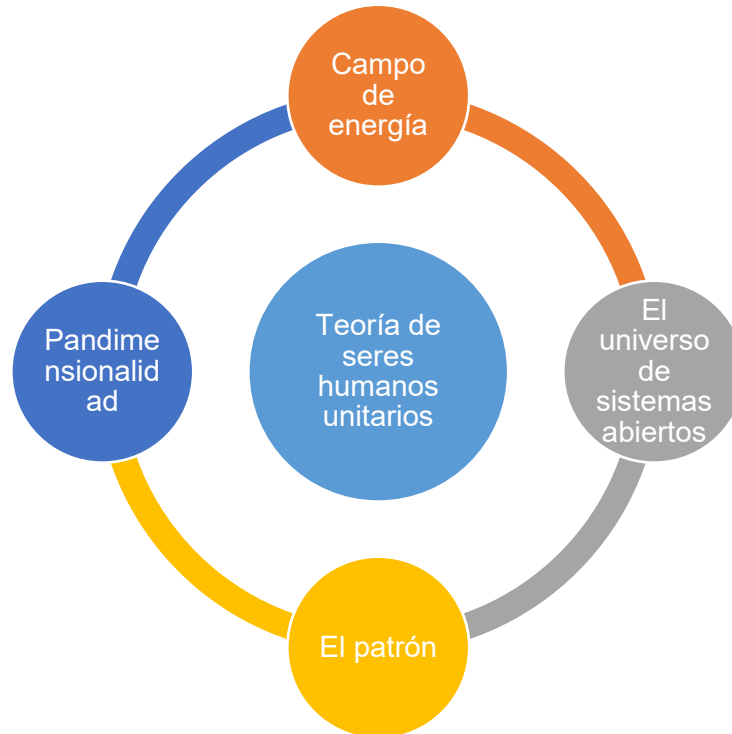
Newman (1997) como lo citó Gunther (2014) describe la ciencia de los seres humanos unitarios como “el estudio de la experiencia sensitiva e intuitiva de las enfermeras durante el proceso mutuo entre ellas y las personas que atienden”

En 1970, el modelo conceptual de Enfermería de Rogers descansaba sobre un conjunto de supuestos básicos que describían el proceso vital de los seres humanos: el ser como un todo, los sistemas abiertos, la unidireccionalidad, un patrón y una organización, la sensibilidad y el pensamiento caracterizaban el proceso vital (Rogers, 1970 p. 500).

Rogers defiende que los seres humanos como “campos de energía dinámicos que se integran en los campos de su entorno”. Tanto los campos del ser humano como los del entorno se identifican por un modelo y se caracterizan por formar un universo de sistemas abiertos. En el paradigma que Rogers expuso en 1983, planteó las cuatro piedras angulares de su modelo: el campo de energía, un universo de sistemas abiertos, el patrón y las cuatro dimensionalidades.

### Figura 3

Modelo de los seres humanos unitarios.



*Nota:* elaboración propia

Rogers actualizaba sistemáticamente el modelo revisando los principios de la homeodinámica. Los cambios que efectuaba correspondían al avance paralelo que se producía en la tecnología y en la ciencia. En 1983, Rogers cambió la denominación de hombre unitario por ser humano unitario para evitar así el concepto de sexo. Las demás aclaraciones que se hicieron acerca del ser humano unitario, como

un término diferente y aparte de holístico, recalcaron la especial contribución que la Enfermería aportó al sistema de salud. En 1992, las cuatro dimensiones se convirtieron en una única pandimensionalidad. Los postulados fundamentales de Rogers siguen siendo coherentes desde su presentación; todo lo que Rogers escribió posteriormente sirvió para profundizar en sus ideas iniciales.

Con relación al campo de energía se refiere a que “constituye la unidad fundamental para la materia viva y para la materia muerta.” El campo es un concepto de unidad, y energía viene a ser la naturaleza dinámica del campo. Los campos de energía son infinitos y pandimensionales. Se identifican dos tipos de campos: el campo humano y el campo del entorno. “En concreto, los seres humanos y su entorno son campos de energía” (Rogers, 1986) como lo citó Gunther (2014 p. 501).

El ser humano unitario (campo humano) se describe como un campo de energía irreductible, indivisible y pandimensional que se identifica con un modelo y con unas características evidentes que son específicas de todo el conjunto y que no se pueden predecir por medio del conocimiento de las partes. El campo del entorno se describe como un campo de energía irreducible y pandimensional que se identifica con un modelo y se integra con el campo humano. Cada campo ambiental es específico para un determinado campo humano. Aunque no es necesariamente cuantificable, un campo de energía tiene la capacidad intrínseca de crear cambio (Todaro-Franceschi, 2008). En este caso, los campos humanos y ambientales cambian de forma continua, creativa e integral (Rogers, 1994).

Con respecto al universo de sistemas abiertos sostiene que los campos de energía son infinitos, abiertos y se integran entre sí (Rogers, 1983). Los campos del ser humano y de su entorno se hallan en continuo proceso y son sistemas abiertos.

En relación con el patrón, éste identifica los campos de energía. Es la característica distintiva de un campo de energía y se percibe como un único movimiento. La naturaleza del patrón cambia de forma continua e innovadora, y estos cambios dan identidad al campo de energía. Cada patrón de campo humano es único y se integra con el campo del entorno (Rogers, 1983). Las manifestaciones emergen como un proceso mutuo entre el ser humano y su entorno.

Musker (2012) como lo cito Gunther (2014 p. 501) destaca que “el fenómeno de patrón unitario es la configuración de la plenitud inherente”. El patrón es algo abstracto y se revela por medio de las manifestaciones. La sensación de identidad de uno mismo es una manifestación del campo, cuya naturaleza es única en cada individuo. Algunas variaciones de las manifestaciones del patrón se han definido como “ritmos más largos frente a más cortos”, “pragmático frente a imaginativo” y percepción del tiempo como “rápido” o “lento”. El patrón cambia continuamente y puede manifestar enfermedad, malestar o bienestar. El cambio que sufre el patrón es continuo, innovador y relativo.

Por lo que se refiere a la Pandimensionalidad Rogers, la define la como un dominio no lineal sin atributos espaciales o temporales, o como observa Philips (2010), “esencialmente una realidad sin espacio y sin tiempo”. El término pandimensional aporta un dominio infinito, sin límites, y expresa, de la mejor manera posible, la idea de un todo unitario.

### Tabla 3

#### Principales premisas

Enfermería	Arte y ciencia que se centra en el interés por las personas y el mundo en el que viven, al integrarlas al mundo pandimensional compuestos por sistemas abiertos lo que lleva al comienzo de la Enfermería como una ciencia. “la práctica profesional de la enfermera intenta fomentar una interacción armoniosa entre el campo del ser humano y el de su entorno, con el propósito de reforzar la integridad del campo humano, y dirigir el modelo seguido de los campos del ser humano y su entorno, para sí conseguir el máximo potencial de salud” (Rogers 1970)
Persona	Sistema abierto en proceso continuo con el sistema abierto, que es su entorno. Describe al ser humano unitario como un “campo de energía irreductible, indivisible y pandimensional que se puede identificar gracias al modelo y a las características evidentes, que son específicas de todo el conjunto” (Rogers, 1992).
Salud	Utiliza el término “salud pasiva para simbolizar un estado bueno de salud y la ausencia de enfermedad y dolencias graves” (Rogers 1970). Rogers usa salud

---

como un valor definido por la cultura o el individuo. La salud y la enfermedad son manifestaciones del modelo y se consideran “indicadores de los comportamientos que son de alto o bajo valor” (Rogers, 1980).

Entorno

Define el entorno como “un campo de energía irreducible y pandimensional que se identifica por el modelo y por las características evidentes, diferentes de las de las partes. Cada campo del entorno es específico para su campo humano. Ambos cambian de un modo continuado y creativo” Rogers (1994)

---

*Nota:* Gunther (2014 p. 503)

# Capítulo III

## **VI. Material y métodos**

### **6.1 Enfoque**

El enfoque esta investigación fue cuantitativa (Grove y Gray, 2019 p. 89)

### **6.2 Diseño**

Esta investigación fue de diseño Preexperimental (Hernández Sampieri, 2014 p.141)

### **6.3 Universo**

El universo de estudio estuvo conformado 356 PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH comprendido de la generación 2018-2022

### **6.4 Unidad de observación**

La unidad de observación de este estudio son los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

### **6.5 Muestra y Muestreo**

La muestra fue de tipo no probabilística, considerando un total de 37 PSSLE que tiene la Facultad de Enfermería de la UMSNH.

El muestreo para esta investigación fue consecutivo que implicó la inclusión de todos los pasantes de Enfermería en el intervalo de tiempo del 28 de julio de 2022 al 31 de marzo del 2023

### **6.6 Variables**

Las variables consideradas en esta investigación son:

- Independiente: Programación Neurolingüística
- Dependiente: Motivación Laboral

La PNL se define como “un modelo de comunicación entre los comportamientos exitosos y las experiencias subjetivas, un sistema que educa a las personas en la autoconciencia y la comunicación

efectiva con el fin de que puedan cambiar sus modelos de conducta mental y emocional. (Redford 2017 p. 9) la operacionalización de las variables se encuentra en apéndices 1

La Motivación laboral se define “como un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a un fin, en dirección al logro de un objetivo determinado”. (Rubio 2017 p. 51) la operacionalización de la variable se encuentra en el apéndice 2

Las variables sociodemográficas consideradas para esta investigación son; edad, sexo, turno, estado civil, institución de rotación. La operacionalización de las variables demográficas se ubica en el apéndice 3

## **6.7 Criterios de selección**

### **6.7.1 Criterios de inclusión**

Se incluyeron a todos los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH, que desearon participar independientemente de su edad, género, turno, estado civil o institución de rotación.

### **6.7.2 Criterios de exclusión**

Se excluyeron a los PSSLE que no presentaron su servicio social en la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

### **6.7.3 Criterios de eliminación**

Se eliminaron del estudio a 6 PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH que no cumplieron con 90% de sesiones en la intervención de Enfermería y que no desearon participar en el estudio

## **6.8 Instrumento**

Para medir la variable motivación se utilizó el instrumento “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, validada por dichos autores en 1976. Dicho instrumento está basado en los

planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñada con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Está estructurado por tres dimensiones: dimensión 1: logro, dimensión II: poder, dimensión III: afiliación. Con una validez de alfa de cronbach de la Dimensión I: Logro ( $\alpha = 0.809$ ), Dimensión II: Poder ( $\alpha = 0.789$ ), Dimensión III: Afiliación ( $\alpha = 0.842$ ). A nivel general el alfa de cronbach es de ( $\alpha = 0.93$ ).

Calificación: El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 15 y 75. Los puntales altos significan que si existe motivación frente al trabajo y los puntajes bajos que no existe motivación frente al trabajo. Siempre 5 puntos, Casi siempre 4 puntos, Eventualmente 3 puntos, Casi nunca 2 puntos, Nunca 1 punto.

Categorías diagnosticas del instrumento: Los puntajes obtenidos acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como bajo, parcial bajo, regular, parcial alto y alto.

De manera adicional la investigadora, para fines de esta investigación realizó las siguientes categorías para establecer el nivel de motivación de manera general como de describe en la tabla 5

**Tabla 4**

Nivel de motivación de manera general

	Motivación	Puntaje
Escala total	Alto	64- 75
	Parcial alto	52-63
	Regular	40-51
	Parcial bajo	28-39
	Bajo	15-27
Dimensiones		
Dimensión I Logro		

	Alto	21 a 25
	Parcial Alto	17 a 20
	Regular	13 a 16
	Parcial Bajo	9 a 12
	Bajo	5 a 8
Dimensión II Poder		
	Alto	21 a 25
	Parcial Alto	17 a 20
	Regular	13 a 16
	Parcial Bajo	9 a 12
	Bajo	5 a 8
Dimensión III Afiliación		
	Alto	21 a 25
	Parcial Alto	17 a 20
	Regular	13 a 16
	Parcial Bajo	9 a 12
	Bajo	5 a 8

*Nota:* Steers R., y Braunstein D (1976)

## Tabla 5

ítems que conforman la dimensión de la motivación

Factor	Reactivo
Dimensión 1: logro	1, 4, 7, 10 y 13
Dimensión 2: poder	2, 5, 8, 11 y 14
Dimensión 3: Afiliación	3, 6, 9, 12 y 15

*Nota:* Steers R., y Braunstein D (1976)

Interpretación Dimensión I: logro Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito. Dimensión II: poder necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. Dimensión III: afiliación deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.

## 6.9 Procedimiento

Este proyecto de investigación contemplo 4 fases.

Fase I. Aprobación del protocolo por comités de investigación y ética

Para esta investigación primero se elaboró el protocolo que fue enviado a los comités de investigación y ética en investigación de la Facultad de Enfermería de la UMSNH.

De manera simultánea la investigadora consiguió el material que se ocupó para la investigación, así como la impresión de la cédula de colecta de datos y la hoja del consentimiento informado. Adicionalmente se seleccionó al personal de apoyo para la aplicación de la intervención de programación neurolingüística. Al ser aprobado la investigadora acudió con el coordinador de enseñanza para solicitar información respecto al número de pasantes de enfermería y definir las fechas y el horario para realizar la intervención de programación neurolingüística.

Fase II. Procedimiento

Enseguida la investigadora acudió de acuerdo con la programación señalada a la institución de la Facultad de Enfermería para la colecta de datos en el pre test, y los abordó de manera grupal al inicio de su servicio social, al aceptar se les entregó el consentimiento informado para firma y una copia, para después entregar la cédula de colecta de datos para que la contestaran. En seguida se aplicó la intervención de programación neurolingüística por parte de la investigadora y el personal de apoyo, al final de las sesiones programas se aplicó la cédula en el post test.

Fase III. Analítica

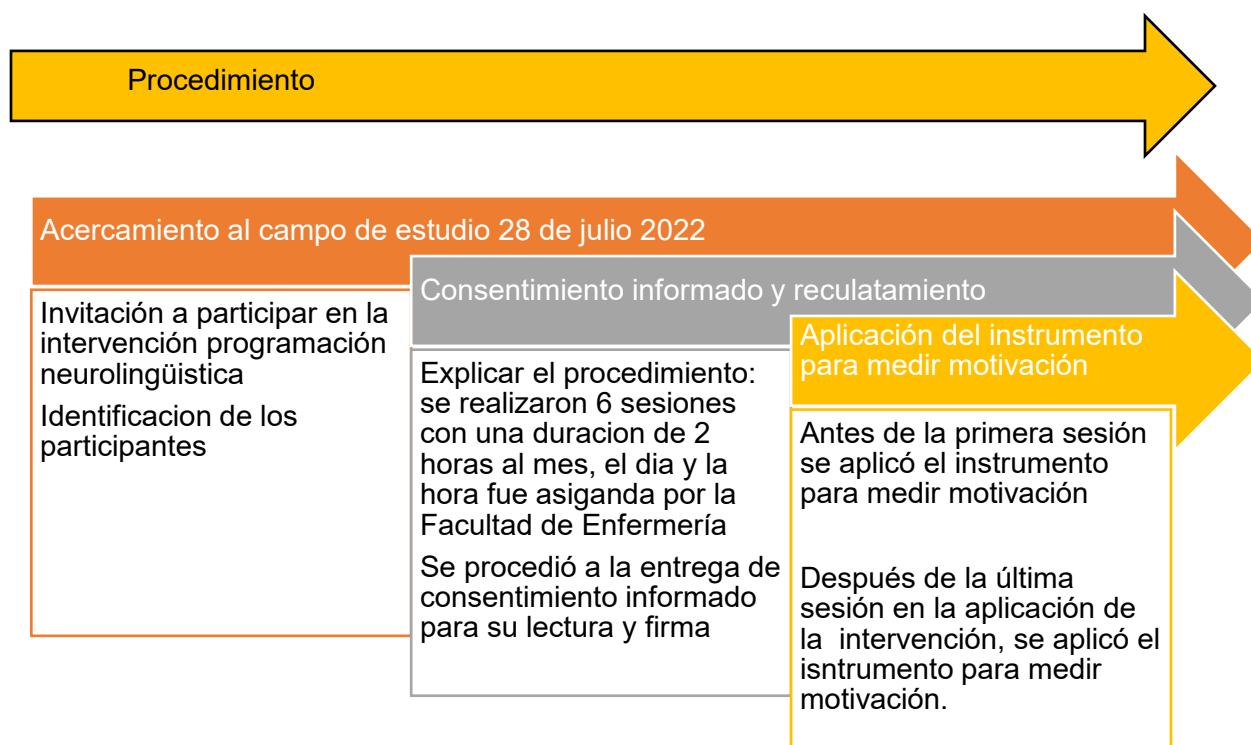
En esta fase la investigadora elaboró una matriz de datos en el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (spss 25) para capturar la información de la cédula de colecta de datos, en seguida se realizó el reporte de resultados mediante tablas y gráficos; después la investigadora evaluó la intervención mediante la prueba no paramétrica wilconson para analizar si la intervención propuesta favorece la motivación de los PSSLE.

## Fase IV. Divulgación y difusión

Los resultados obtenidos del proyecto de investigación serán publicados en una revista indexada.

**Figura 4**

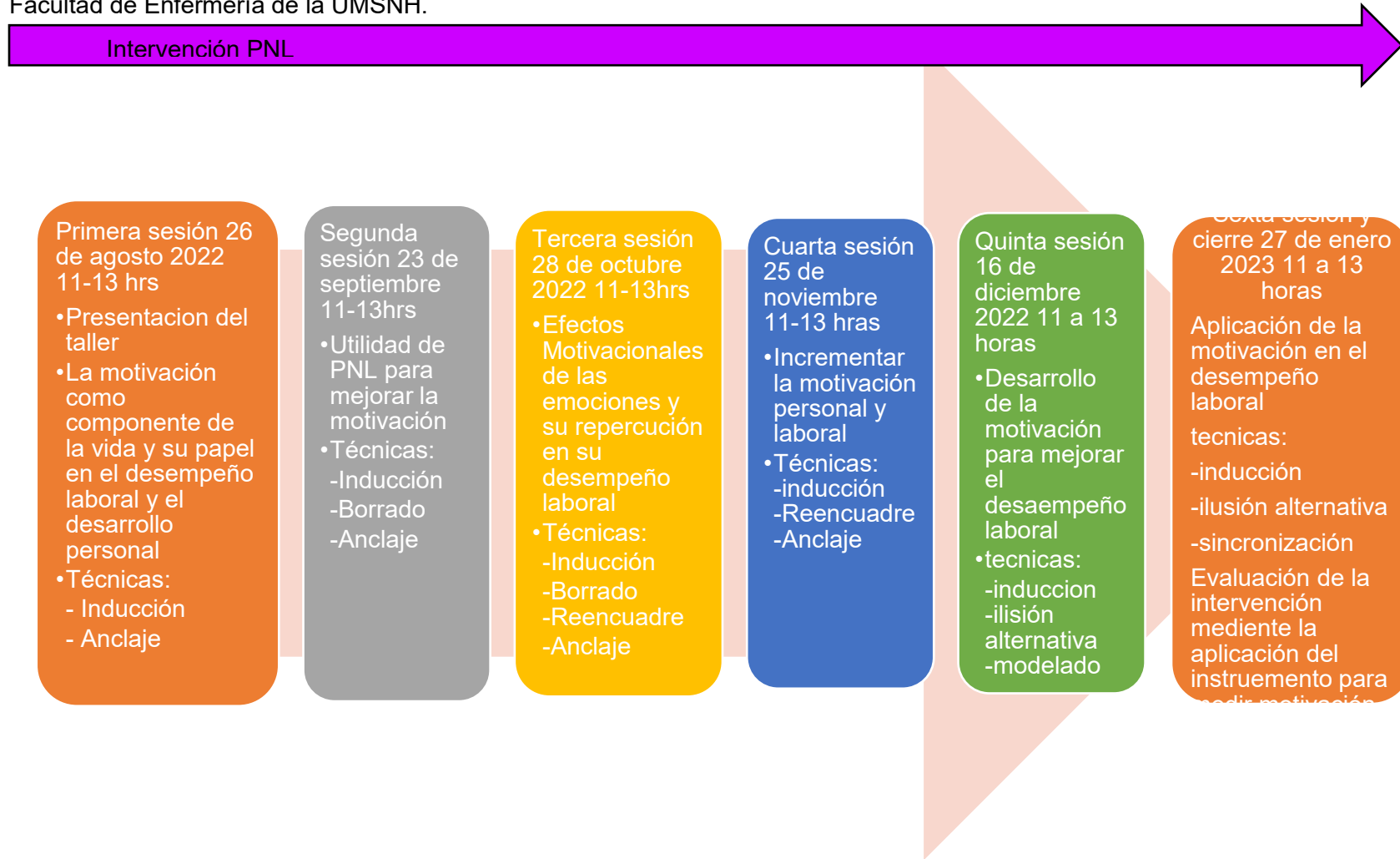
### Procedimiento



*Nota:* elaboración propia

**Figura 5.** Taller de programación neurolingüística para favorecer motivación laboral en los pasantes de servicio social de la

Facultad de Enfermería de la UMSNH.



Nota: elaboración propia

## 6.10 Análisis estadístico

Para el análisis estadístico primero la investigadora elaboró una matriz de datos en el programa spss V. 25 de acceso libre donde se capturó la información.

El análisis estadístico se plasmó con base a los objetivos específicos. El objetivo específico número uno que señala las características sociodemográficas de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH y se utilizó estadística descriptiva con medidas de tendencia central (media y *desviación estándar*) para variables cuantitativas y con frecuencias y porcentajes para variables cualitativas.

El objetivo específico dos examina las puntuaciones del pretest y el postest de la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH y se utilizó frecuencias y porcentajes para variables cualitativas

En el objetivo específico tres que compara las diferencias entre el pretest y el post test de la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH haciendo análisis estadístico en la matriz de datos no se encontró normalidad en datos ( $p .004$ ), por lo que se empleó la prueba no paramétrica wilconson para identificar las diferencias del pre y post intervención.

## 6.11 Consideraciones éticas

De acuerdo a los principios establecidos en código Nuremberg que establece que el experimento debe ser conducido de tal manera que evite toda lesión, sufrimiento mental o físico innecesario, así como sólo debe realizarse por personas altamente capacitadas por lo que se debe exigir siempre el mayor grado de habilidad y de cuidado a todas las personas que conducen o participan en todas las fases del mismo.

Por lo que se refiere al código de Helsinki que establece el principio de la proporcionalidad entre riesgos predecibles y beneficios posibles, además de respeto a los derechos del sujeto, prevaleciendo

su interés sobre la ciencia y la sociedad, así como consentimiento informado y respeto por la libertad del individuo.

Por otra parte, se apega a la ley general de salud que establece en el artículo 13 los criterios del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar. Considerando lo anterior la presente investigación se considera de bajo riesgo porque se llevará a cabo bajo los siguientes criterios:

- Respeto al derecho de individualidad
- Respeto a negarse a la intervención
- Consentimiento informado donde se establece los objetivos de la investigación y su divulgación para fines de aportar investigación en el campo de Enfermería.
- Se garantiza el anonimato y confidencialidad de la participación y respuesta a la cédula de colecta de datos.
- la participación es voluntaria y tiene la opción de retirarse de la intervención en el momento que lo desee si así lo considera.

Es importante mencionar que al aplicar la intervención de PNL en los PSSLE favoreció al participante al adquirir habilidades de PNL que mejoraron la motivación laboral y la satisfacción profesional aportando conocimientos en la gestión del cuidado.

#### **6.12 Limitaciones del proyecto de investigación**

Riesgo de muestra pequeña (37) por lo que la investigadora principal estuvo al frente de la investigación todo el tiempo.

Numero de sesiones serán 6 por lo que hubo un vínculo entre la investigadora y los PSSLE.

# Capítulo IV

## VII. Resultados

El objetivo de esta investigación fue analizar como la programación neurolingüística favorece la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH. En este apartado se presentan los resultados con base en los objetivos específicos seguido de la hipótesis.

El objetivo específico uno fue identificar las características sociodemográficas en los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH y los resultados se presentan en la tabla seis donde se observan que el 90.3 % fueron mujeres, el 96.8 % son solteros, el 25.8 % se encuentran en la Facultad de Enfermería y en el hospital de la mujer, el 58.1% se encuentran en el turno matutino. También se encontró que la media de edad de los participantes fue de 22.4 años (DE = .99), con un rango mínimo de 21 y máximo de 24.

**Tabla 6**

Datos sociodemográficos de pasantes de Enfermería de la facultad de Enfermería de la UMSNH ( $n= 31$ )

Variable		<i>f</i>	%
Género	hombre	2	6.5
	mujer	28	<b>90.3</b>
	indefinido	1	3.2
Estado civil	soltero	30	<b>96.8</b>
	casado	1	3.2
institución de rotación	facultad de Enfermería	8	<b>25.8</b>
	hospital de la mujer	8	<b>25.8</b>
	hospital de la civil	4	12.9
	facultad de ingeniería civil	2	6.5
	jurisdicción 1	3	9.7
	hospital psiquiátrico	2	6.5
	facultad de psicología	1	3.2
	salud municipal	2	6.5
	facultad de contabilidad	1	3.2
Turno	matutino	18	<b>58.1</b>
	vespertino	7	22.6
	nocturno	4	12.9
	jornada acumulada	2	6.5

*Nota:* elaborado a partir de la cédula de colecta de datos *f*= frecuencia, % = porcentaje

El objetivo específico dos examinó las puntuaciones del pretest del nivel de motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH, los resultados se presentan en la tabla siete donde se encontró nivel de motivación parcial alto (58.1 %) en la escala total; en las dimensiones se observó un nivel de motivación alto (67.7 %) en logro, en tanto que afiliación alcanzó un nivel de motivación regular (48.4 %), con relación a poder se obtuvo un nivel de motivación parcial bajo (35.5 %).

**Tabla 7**

*Nivel de motivación en los pasantes medición pretest (n=31)*

Motivación		<i>f</i>	%
Escala total			Pre tets
	Bajo	0	0.0
	Parcial bajo	1	3.2
	Regular	3	9.7
	Parcial alto	18	<b>58.1</b>
	Alto	9	29
Dimensiones Logro	Bajo	0	0.0
	Parcial bajo	0	0.0
	Regular	2	6.5
	Parcial alto	8	25.8
	Alto	21	<b>67.7</b>
Poder	Bajo	3	9.7
	Parcial bajo	11	<b>35.5</b>
	Regular	9	29.0
	Parcial alto	8	25.8
	Alto	0	0
Afiliación	Bajo	1	3.2
	Parcial bajo	4	12.9
	Regular	15	<b>48.4</b>
	Parcial alto	11	35.5
	Alto	0	0

*Nota:* elaborado a partir del instrumento (Steers R., y Braunstein D 1976)) de colecta de datos

*f*= frecuencia, % = porcentaje

Con respecto al objetivo específico tres que compara las diferencias entre el pretest y el post test de la motivación laboral de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH, se presenta la tabla ocho donde se muestra no hay diferencia estadísticamente significativa ( $z = -.28$ ;  $p = .77$ ), al realizar el

análisis por dimensiones se observó estadísticamente significativa en poder ( $Z = -4.32$ ;  $P < .001$ ) y afiliación ( $Z = -3.90$ ;  $P = .001$ )

**Tabla 8**

Diferencias entre motivación entre el pre test y post test (n=31)

Variable	Mediana pre	Mediana post	Valor de Z	Valor de P
Motivación general	56	59	-.28	.77
Logro	22	22	-.39	.69
Poder	13	17	-4.32	.001
Afiliación	15	19	-3.90	.001

*Nota:* elaborado a partir del instrumento (Steers R., y Braunstein D 1976)) de colecta de datos

Además, se realizó un análisis descriptivo de la variable motivación y sus dimensiones que se presenta en la tabla nueve. En la escala total se mantiene el nivel de motivación parcial alto tanto para el pre test como para el post test (58.1 %); sin embargo podemos notar en las dimensiones, que en logro el nivel de motivación alto paso de 67.7 % a 74.2 %, mientras que para poder, el nivel de motivación en el pre test fue parcial bajo con 35.5% y paso a parcial alto con 35.5%, del mismo modo se destaca que en esta dimensión el nivel de motivación alto de 0% sube a 19.4%. Con respecto a afiliación el nivel de motivación en el pre test fue regular con el 48.4% mientras que en el post test subió a parcial alto con el 51.6%.

**Tabla 9**

Diferencias descriptivas de la variable motivación y sus dimensiones entre el pre test y post test (n=31)

Motivación		Pre test		Post test	
		f	%	f	%
Escala total	Bajo	0	0.0	0	0
	Parcial bajo	1	3.2	0	0
	Regular	3	9.7	7	22.6
	Parcial alto	18	<b>58.1</b>	18	<b>58.1</b>
	Alto	9	29	6	19.4
Dimensiones Logro	Bajo	0	0.0	0	0
	Parcial bajo	0	0.0	0	0
	Regular	2	6.5	0	0

	Parcial alto	8	25.8	8	25.8
	Alto	21	<b>67.7</b>	23	<b>74.2</b>
Poder	Bajo	3	9.7	1	3.2
	Parcial bajo	11	<b>35.5</b>	3	9.7
	Regular	9	29.0	10	32.3
	Parcial alto	8	25.8	11	<b>35.5</b>
Afiliación	Alto	0	0	6	19.4
	Bajo	1	3.2	0	0
	Parcial bajo	4	12.9	2	6.5
	Regular	15	<b>48.4</b>	5	16.1
	Parcial alto	11	35.5	16	<b>51.6</b>
	Alto	0	0	8	25.8

*Nota:* elaborado a partir del instrumento (Steers R., y Braunstein D 1976)) de colecta de datos

*f*= frecuencia, % = porcentaje

## VIII. Discusión

Esta investigación tuvo la finalidad de analizar si la programación neurolingüística favorece la motivación laboral en los pasantes de licenciatura en Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

De acuerdo con los objetivos específicos y los resultados obtenidos encontramos que 9:10 son mujeres datos similares con Fernández *et al* (2019), esto se debe a que la profesión de Enfermería predomina en el género femenino hasta la actualidad. Por otra parte, el 96% son solteros esto es quizá, porque son pasantes del servicio social y aún están en su formación profesional.

Por otra parte, se encontró en el pre test, que 6:10 pasantes tiene un nivel de motivación parcial alto, así mismo, se encontró, de acuerdo con las dimensiones del instrumento utilizado que, en logro tienen alta motivación, en poder parcial baja en tanto que en afiliación se encuentran con motivación regular, en diferencia con Marín y Placencia (2017 p. 46) que encontraron que 5:10 profesionales de salud se encuentran medianamente motivados, estas diferencias se pueden explicar porque en este estudio la muestra fueron pasantes de Enfermería que se van introduciendo al campo laboral a diferencia del estudio de Marín y Placencia (2017) que son profesionales ya con antigüedad laboral, lo mismo sucede con Arboleda y Cardona (2018) donde ellos encuentran un nivel de motivación bajo.

Así mismo, se encontró que después de aplicar la intervención de programación neurolingüística en el nivel de motivación general tanto antes como después de aplicar la intervención 6:10 estudiantes se encuentran con motivación parcial alta, es importante mencionar que, de acuerdo con las dimensiones, en logro después de aplicar la intervención, 7:10 estudiantes se encontraron un nivel de motivación alto, en tanto que en poder mejoró de parcial bajo a parcial alto y por último en afiliación, el nivel de motivación subió de regular a parcial alto, en este sentido podemos decir que la PNL como intervención de Enfermería mejora la motivación laboral, no obstante hay que subrayar que el tiempo en que se aplicó la intervención fue una limitante para lograr en su totalidad la intervención pues, estaban programados cada mes, mientras que en la teoría de PNL menciona que este tipo de intervenciones es

preferible llevarla a cabo cada 8-15 días, motivo por el cual se infiere que de manera general permanezca en el mismo nivel de motivación.

En este mismo sentido se puede notar una diferencia estadísticamente significativa en las dimensiones de poder y afiliación por lo que resulta un aporte importante para continuar con intervenciones que mejoren la motivación laboral entre los profesionales de Enfermería.

De acuerdo con la teoría de Martha E. Rogers, en su teoría menciona que los seres humanos unitarios son seres holísticos y que la energía viene de la naturaleza dinámica del cuerpo y del entorno razón por la cual podemos inferir que la intervención de PNL influyo en las dimensiones de poder y afiliación para mejorar la motivación laboral en los PSSLE.

Por otra parte, dentro de las limitaciones del estudio, se encuentra la conformación de la muestra y la cantidad de sesiones en la implementación de la intervención, factores que probablemente influyeron en la observancia de los resultados en la escala general.

A la búsqueda de información, no se encontraron estudios relacionados con respecto a la intervención de PNL en pasantes de Enfermería ni tampoco en profesionales de la salud, por lo que esta investigación resulta de gran aporte a la profesión de Enfermería para empezar a investigar y a aplicar intervenciones que mejoren la motivación laboral y por ende el cuidado humanizado que los profesionales de la salud otorgan a los usuarios, por lo que es de suma importancia continuar con más investigaciones para fortalecer el campo de la gestión en el profesional de Enfermería.

## **IX. Conclusiones**

De acuerdo con los resultados obtenidos, la programación neurolingüística es una intervención de Enfermería, que se puede utilizar por el profesional del cuidado para fortalecer la motivación laboral especialmente en poder y afiliación.

Con esta intervención se comprobó que la motivación en las dimensiones de poder y afiliación mostraron cambios estadísticamente significativos, fortaleciendo así los cuidados de otorga el profesional de Enfermería.

Aplicar la intervención de PNL, con una cantidad de sesiones frecuentes para el logro de resultados, esto ayudará a mejorar la motivación laboral entre el profesional de Enfermería.

Con los resultados de esta investigación se puede confirmar que en la teoría de Martha E. Rogers que los seres humanos los cubre un campo de energía que puede influir para modificar su salud y bienestar en los seres humanos.

Esta investigación aporta un logro importante para el profesional gestor de Enfermería porque impacta en la generación de nuevas intervenciones que pueden ser aplicadas para mejorar la motivación laboral y por ende en el desempeño del profesional de salud para otorgar y gestionar cuidados humanizados al usuario de salud.

## **X. Sugerencias**

Utilizar la PNL como intervención de Enfermería en el gestor del cuidado para fortalecer la motivación laboral, dedicando un espacio de 30 minutos a 1 hora antes o después de las labores en sesiones cada semana para aplicar la intervención de PNL, para fortalecer la motivación laboral.

Esta investigación abre nuevas líneas de generación y aplicación del conocimiento teórico y metodológico para sustentar la PNL como intervención de Enfermería.

Dar a conocer los resultados de esta investigación en la Facultad de Enfermería a fin de promover una nueva unidad de aprendizaje fundamentada en la PNL para el fortalecimiento de la gestión de emociones desde el estudiante de Enfermería.

Dar seguimiento a la población de estudio con el objetivo de capacitarlos en su autocuidado y promover la auto aplicación de PNL a fin de fortalecer la motivación laboral ya como profesionales de salud.

Replicar la de intervención en una población no cautiva y por género femenino, para analizar las diferencias entre la población estudiada y una nueva.

## XI. Referencias Bibliográficas

- Arboleda, G.I y Cardona, J. L. (2018) Precepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá. *Revista de gerencia y políticas de salud*, 17 (35), 1-27  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp17-35.pslld>
- Bastida Herrera, K. A. (2021) La programación neurolingüística como herramienta de comunicación para mejorar el proceso de ventas [tesis de licenciatura, Facultad Autónoma de Puebla].  
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/11567>
- Baez-Perez, A., Rito-Díaz M. (2015) La programación neurolingüística en los docentes. Posgrados UAT  
<https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2015/D039.pdf>
- Bertolotto. V. G., (1999) Programación neurolingüística: desarrollo personal. Editorial Diana
- Diez, E. (2021) Eficacia de un Curso de Programación Neurolingüística en la Autoestima: Implicaciones de la Programación Neurolingüística en el Aprendizaje. *Revista Estilos de Aprendizaje / Journal of Learning Styles*. 14 (27), 97-111 <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/2209>
- Dilts, R., DeLozier. J., Bacon. D. D. (2016) *PNL II: La siguiente generación* El Grano de Mostaza Ediciones.
- Douat, G. (2016) *PNL Programación Neurolingüística* Editorial Vecchi
- Espiñan-Ricardo, J. y Mora-Litardo, K., (2017) La influencia de la programación neurolingüística en estudiantes universitarios en la república de ecuador. *Luz* 16 (1), 104-112.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589166502012>
- Fernández, M.L., Raybaud, L.M., Racedo, M., Roberts, M. Sabatini, C., Morelli, D.M. (2019) Motivación y satisfacción laboral de profesionales de Enfermería en un hospital privado de alta complejidad. *Nure Inv.* 16 (103), 8 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844>

- Frías, L. (2020) De la UNAM, casi la mitad de enfermeras en México. Gaceta UNAM <https://www.gaceta.unam.mx/>
- Goleman, D. (2021) *La inteligencia emocional* Penguin Random House Grupo editorial
- Grove y Gray (2019) capítulo 8 introducción a los diseños de investigación cuantitativa. Grove. S. K. Investigación en Enfermería, desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia (7 ed) Elsevier.
- Guía-Yanes, M. A. (2019) Enfermería: evolución, arte, disciplina, ciencia y profesión. *Revista salud VIVE* 2 (4), 33-41 <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/22>
- Gunther, M. E. (2014) Seres humanos unitarios. Martha Raile Alligood, PhD, RN, ANEF (Eds) *Modelos y teorías en Enfermería*. (9 ed) (496-530) Elsevier
- López, J. (2020) *La programación neurolingüística en las empresas para la salud mental y social de los colaboradores* [tesis universidad militar nueva granada, facultad de estudios a distancia, Bogotá] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35771/L%C3%B3pezJacinto2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Marín, H.S., Placencia, M.D. (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*; v 17 (4), 42-52 <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mayorga-Jacome, L.C., Rosero-Morales, E. R. (2020) Modelo de programación neurolingüística pops para el desarrollo del comportamiento social de los estudiantes de educación general básica superior. *Dom. Cien* v 6 (2), 587-615 DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1185>
- Napolitano, G. (2014) Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter & Gamble. Copyright
- Nardone, G. (2020) *Emociones, instrucciones de uso*. Herder Editorial
- Newstrom, J. W., (2011) *Comportamiento humano en el trabajo* Mc Graw Hil edición 13

- Pebes, A.B., Uribe, C. y Loyola G. (2019) Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2019. *Rev. enferm. vanguard.* 7(1):13-22  
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195>
- Peña, H.C. y Villón, S. G. (2018) Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Rev. Scientific* 3 (7), 177-192  
[https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2018.3.7.9.177192OAIPMH:http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/oa](https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2018.3.7.9.177192OAIPMH:http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oa)
- Redford, C. (2017) *PNL programación neurolingüística*. Robinbook
- Rojas, P. (2019) Inteligencia y gestión emocional del profesorado en la escuela Wanceulen editorial
- Rubio, T. (2017) Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L.M. (2018) Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de la práctica clínica de la escuela profesional de Enfermería. *Investigación Valdizana* 12 (3), 157-164 <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

## XII. Anexos

### Instrumento Motivación Laboral

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte de mi trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar con una tarea difícil					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15. Prefiero trabajar más con otras personas más que trabajar solo(a)					

## IX Apéndices

## 12.1 Apéndice 1 Operacionalización de la Variable Programación Neurolingüística

Tipo	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de medición	Estadístico
Programación Neurolingüística	Es un modelo de comunicación entre los comportamientos exitosos y las experiencias subjetivas, un sistema que educa a las personas en la autoconciencia y la comunicación efectiva con el fin de que puedan cambiar sus modelos de conducta mental y emocional. (Redford 2017 p. 9)	Nivel de comunicación y comportamiento exitoso de las personas en la autoconciencia y comunicación efectiva.	Nivel 1 baja comunicación Nivel 2 comunicación media y comportamiento exitoso. Nivel 3 comunicación efectiva y comportamiento exitoso.	Nivel 1: 50-70% Nivel 2: 71-90% Nivel 3: 91-100%	Porcentajes %

Nota: elaboración propia

## 12.2 Apéndice 2 Operacionalización de la Variable Motivación

tipo	Definición conceptual	definición operacional	Dimensiones		Escala de medición	Estadístico
Motivación	Como un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a un fin, en dirección al logro de un objetivo determinado” (Rubio 2017 p 51)	La motivación será medida con el instrumento “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”	Logro Ítems 1,4,7,10,13	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito	Likert 0-5  Categorías: – Nunca – Casi nunca – Eventualmente – Casi siempre – Siempre	Porcentaje  Motivación: – Alta – Parcial alta – Regular – Parcial baja – Baja
			Poder Ítems 2,5,8,11,14	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.		
			Afiliación Ítems 3,6,9,12,15	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.		

Nota: elaboración propia

### 12.3 Apéndice 3 operacionalización de las variables sociodemográficas

Variable	tipo	Definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Escala de medición	Estadístico
Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa</li> <li>• discreta</li> <li>• de intervalo</li> </ul>	Lapso de tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia (diccionario medico)	La edad será medida por la cantidad de años que tenga el individuo al momento de la aplicación del instrumento	Años cumplidos	Número de años	Media Desviación estándar
sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualitativa</li> <li>• Dicotómico</li> <li>• Nominal</li> </ul>	Características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres (OMS)	Se establecerá de acuerdo a las características biológicas y fisiológicas de la persona	Hombre Mujer otro Indefinido	1. hombre 2. mujer 3. indefinido	Frecuencia %
Turno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualitativa</li> <li>• Politómica</li> <li>• Nominal</li> </ul>	el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de su jefe para prestar su trabajo (art.58 ley federal del trabajo)	Será medido por la cantidad de horas laborales.	Ocho horas para turno matutino y vespertino  Doce horas para nocturno	1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno 4. Jornada acumulada	Porcentaje %
Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualitativa</li> <li>• Politómica</li> <li>• Nominal</li> </ul>	Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se	Se determinará por la condición civil de la persona al momento de la		1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Divorciado (a) 4. Viudo (a)	Porcentaje %

		hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales (diccionario de la lengua española)	aplicación del instrumento		5. Concubinato	
Institución de rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualitativa</li> <li>• Politómica</li> <li>• Nominal</li> </ul>	Institución de salud donde este colaborando con su servicio social en el momento de la aplicación de la intervención	Se determinará de acuerdo a la institución de salud con la que este en colaboración		Hospital de la mujer de Morelia Michoacán  Hospital infantil de Morelia Michoacán  Hospital general Dr. Miguel Silva de Morelia Michoacán.  Otros	Porcentaje %



#### 12.4 Apéndice 4. Instrumento



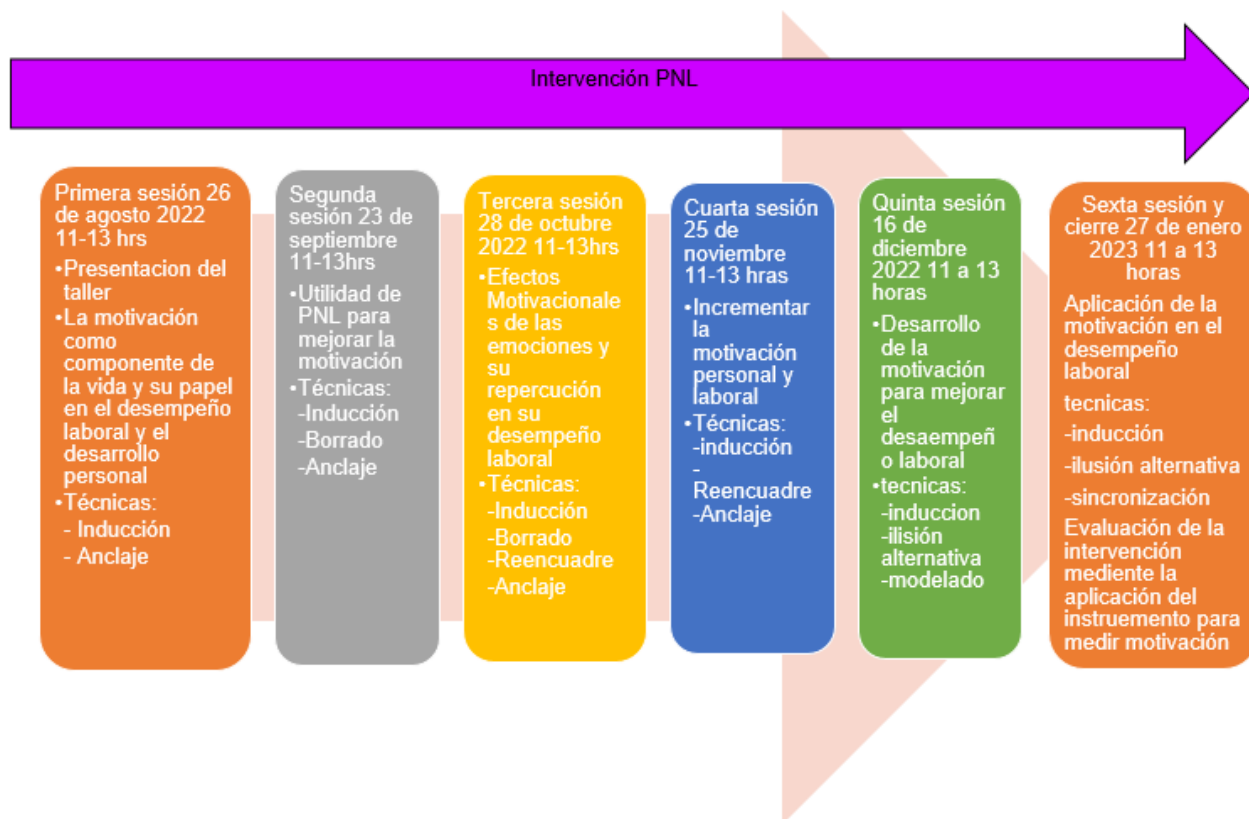
Para Peña y Villón (2017 p. 179) describen que para la “Psicología la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia”.

Con relación a la programación neurolingüística, Dilts y Delozier, (2000, citado por Diez 2021 p. 98) consideran que, “es un modelo del comportamiento humano, basado en un conjunto de técnicas diseñadas por John Grinder (lingüista) y Richard Bandler (informático)” además que, “permite estudiar la estructura de la experiencia subjetiva del ser humano, e identificar los patrones o programas mentales (“programación”) creados por la interacción que se produce entre el cerebro (“neuro”), el lenguaje (“lingüística”) y el cuerpo de cada persona”.

De este modo este estudio pretende utilizar la PNL como intervención para favorecer la motivación de los PSSLE en su campo laboral, para aumentar la calidad de atención que se le ofrece al usuario de salud y disminuir las incidencias entre los pasantes de Enfermería.

Este estudio tiene por objetivo analizar que la programación neurolingüística favorece la motivación de los PSSLE de la Facultad de Enfermería de la UMSNH. Se incluirán a todos los pasantes de la facultad de Enfermería que desean participar.

El presente estudio no conlleva riesgos y molestias que pongan en peligro su salud física y mental, solo se pide tiempo destinado de 2 horas al mes en seis sesiones para concluir el taller de programación neurolingüística como a continuación se describe.



Nota: elaboración propia

Se garantiza el anonimato y confidencialidad de su participación y respuesta a la cédula de colecta de datos, así como en la intervención de programación neurolingüística. Estaremos dispuestos a resolver las dudas que usted tenga durante el llenado del instrumento de trabajo y durante la intervención descrita, su participación es voluntaria y tiene la opción de retirarse de la intervención en el momento que lo desee si así lo considera.

Es de suma importancia que conozca qué resultados obtenidos en esta investigación se harán públicos con fin de innovar, mejorar y aportar investigación en el ámbito profesional de Enfermería.

---

Nombre y firma

L.E Claudia Mónica Villegas Contreras

## 12.5 Apéndice 5 cédula de colecta de datos

Instrucciones: conteste las siguientes preguntas de acuerdo a lo que se pide. Después marque la casilla que corresponde a las preguntas, teniendo como opción del 1 al 5 considerando que 1 está en total desacuerdo y 5 está totalmente de acuerdo.

Edad: \_\_\_\_\_ estado civil: \_\_\_\_\_ sexo: \_\_\_\_\_ institución de rotación: \_\_\_\_\_ turno: \_\_\_\_\_

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte de mi trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar con una tarea difícil					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					

15. Prefiero trabajar más con otras personas más que trabajar solo(a)					
-----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

## 12.6 Cronograma de Actividades

**Cronograma de actividades**

Actividades	2021			2022												2023											
	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O			
<b>Primer semestre</b>																											
<b>Fase conceptual</b>																											
Elaboración de justificación, planteamiento del problema y objetivos/hipótesis	x	x	x																								
Aprobación del tema por el Comité Tutorial																											
<b>Segunda semestre</b>																											
<b>Fase diseño</b>																											
Marco teórico, material y métodos, apéndices/anexos				x	x	x	x	X	x																		
Aprobación del protocolo CI y CEI							x	X	x																		
Aprobación del tema por el CIP									x	x																	
Cualificación									x	x																	
Publicación									x																		
<b>Tercer semestre</b>																											
<b>Fase empírica</b>										x																	
Prueba piloto											x																
Estandarización												x															
Intervención													x														
Colecta de datos														x	x	x											
Publicación												x				x											
<b>Cuarto semestre</b>																											
<b>Fase analítica/divulgación</b>																	x										
Análisis de datos																		x									
Interpretación de resultados																			x	x	x						
Divulgación																			x	x							
Pre-defensa de tesis																							x	x			
Titulación																									x		

Nota: para obtener Mención Honorífica deben titularse en a más tardar en octubre 2023. Pendiente

## 12.7 Manual de intervención de programación neurolingüística

### 12.7.1 Introducción.

La motivación es un elemento importante en los procesos de vida, en especial en el aspecto profesional y laboral debido a su directa relación con la disposición de la persona y su interés para mejorar su desempeño laboral y su desarrollo personal. Resulta importante identificar los factores motivacionales en los pasantes de licenciatura en Enfermería del servicio social de la Facultad de Enfermería de la UMSNH implicados en su desempeño laboral, con la finalidad de proporcionar una atención efectiva a los pacientes, superando sus limitaciones y ayudándoles a desarrollar sus actividades de manera efectiva por satisfacción propia.

En el presente manual se encontrará las técnicas de PNL que se utilizaron para fortalecer la motivación laboral entre los PSSLE.

### 12.7.2 Objetivo general:

Aplicar técnicas de Programación Neurolingüística para favorecer la motivación laboral en pasantes de licenciatura en Enfermería del servicio social de la Facultad de Enfermería de la UMSNH

### 12.7.3 Taller de Intervención de programación neurolingüística para favorecer la motivación

Sesión Temática	Temas	Objetivos	Contenidos
1	Presentación del taller. 1.- La motivación como componente de vida y su papel en el desempeño laboral y el desarrollo personal.	Identifica la motivación como parte importante en el desempeño laboral y el desarrollo personal en enfermería.	1. Motivación como componente de vida. a) Teorías de la motivación. b) Tipos de motivación: intrínseca y extrínseca. Técnicas: - Inducción - Anclaje
2	2.- Utilidad de PNL para mejorar la motivación.	Identifica la PNL como herramienta para mejorar la motivación en el desempeño laboral y el desarrollo personal en enfermería.	1. Mapa: a) Percepción de la realidad en su lugar de trabajo. b) Creencias limitantes (motivación). 2. Territorio: Identificación de (lugar de trabajo, familia) 3. Canales de representación: visual, auditivo, kinestésico. Técnicas:

---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción</li> <li>- Borrado</li> <li>- Anclaje</li> </ul>
3	<p>3.- Efectos motivacionales de las emociones y su repercusión en el desempeño laboral.</p> <p>Analiza los efectos motivacionales de las emociones y su repercusión en el desempeño laboral.</p>		<p>1) Emociones básicas: predominantes relacionadas con la motivación.</p> <p>2) Emociones predominantes relacionadas con el desempeño laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Emociones desagradables (negativas)</li> <li>-Emociones agradables (positivas)</li> </ul> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inducción</li> <li>-Borrado</li> <li>-Reencuadre</li> <li>-Anclaje</li> </ul>
4	<p>4.- Incrementar la motivación personal y laboral.</p> <p>Utiliza técnicas de PNL para mejorar la motivación personal y laboral.</p>		<p>1. Plan de vida o mapa de los sueños.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación personal</li> <li>- Motivación laboral</li> </ul> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inducción</li> <li>-Reencuadre</li> <li>-Anclaje</li> </ul>
5	<p>5.- Desarrollo de la motivación para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>Aplica técnicas motivacionales de PNL para mejorar su desempeño laboral.</p>		<p>1. Plan de vida laboral.</p> <p>2. Afirmaciones de poder.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inducción</li> <li>-Ilusión alternativa</li> <li>-Modelado</li> </ul>
6	<p>6.- Aplicación de la motivación en el desempeño laboral.</p> <p>Aplica técnicas motivacionales de PNL para mejorar su desempeño laboral.</p>		<p>1. Desempeño laboral y motivación.</p> <p>2. Afirmaciones de poder.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inducción</li> <li>-Ilusión alternativa</li> <li>-Sincronización</li> </ul>

---

## 12.8 Oficio de dictamen del comité de ética de la Facultad de Enfermería



Universidad Michoacana  
de San Nicolás de  
Hidalgo

Facultad de Enfermería



Morelia, Michoacán a 17 de septiembre de 2022

**LE.N. Claudia Mónica Villegas Contreras**  
**Estudiante del Programa de**  
**Maestría en Enfermería**  
**Presente.**

A través de este conducto se hace de su conocimiento que el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo ha realizado la revisión de su protocolo titulado *Programación Neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de la facultad de enfermería de la UMSNH* y acordó **Aprobarlo** con el **dictamen CEI/FacEnf/004/POSG2022**, por lo que puede realizar lo conducente. Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

María Magdalena  
Lozano Z.

Dra. María Magdalena Lozano Zúñiga  
Coordinadora del Comité de Ética en Investigación

Teléfono (+52) (443) 313 92 74 y (443) 317 52 55  
Av. Ventura Puente #115 Col. Chapultepec Norte, C.P. 58260, Morelia, Michoacán, México  
www.enfermeria@umich.mx

## 12.9 Oficio de dictamen del comité de investigación de la Facultad de Enfermería



Universidad Michoacana  
de San Nicolás de Hidalgo

Facultad de Enfermería



Morelia, Michoacán a 19 de agosto de 2022

**L.E. Claudia Mónica Villegas Contreras**  
**Estudiante del Programa de Maestría en Enfermería**  
**Facultad de Enfermería**  
**Presente.**

A través de este conducto se hace de su conocimiento que el Comité de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo ha realizado la revisión de su protocolo titulado *Programación neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de la facultad de enfermería de la UMSNH* y acordó **Aprobarlo** con el **dictamen CI/FacEnf/004-POSG-2022** por lo que puede realizar lo conducente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

**Dra. Ma. de Jesús Ruiz Recéndiz**  
**Coordinadora del Comité de Investigación**

**12.10 Certificado de difusión en XIII Reunión internacional de Enfermería  
basada en la evidencia paraninfo digital. Fundación Índex**

## XIII Reunión Internacional de Enfermería Basada en la Evidencia



**OEBE-2022**

Evidencias desde la pandemia: aprendizajes en la práctica  
Fundación Index  
Paraninfo Digital (España) 15-17 de noviembre de 2022

# CERTIFICADO

Ha presentado una Comunicación Digital

**Claudia Mónica Villegas Contreras, José Luis Cira Huape, Sarahí Figueroa Gutiérrez,  
Rafaela Andrade Herrera, Luis Enrique Tapia Chora**

"Programación neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de la  
Facultad de Enfermería de la UMSNH"



Código de verificación del certificado: NJM5OGIzMGYyZDlmMzcuMTM0NDg0MTg		
Para verificar la integridad de una copia de este documento utilice la dirección <a href="http://www.fundacionindex.com/cuiden/certificacion/validador.php">http://www.fundacionindex.com/cuiden/certificacion/validador.php</a>		
Este documento así como las herramientas utilizadas para generarlo y verificarlo cumplen la Directiva 1999/93/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999 recogida en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica		
FIRMADO POR	Manuel Amezcua Martínez (Presidente Fundación Índex)	
ID. FIRMA	NJM5OGIzMGYyZDlmMzcuMTM0NDg0MTg	
FECHA	13/12/2022	
REGISTRO	OEBE22/222	

L.E Claudia Mónica Villegas Contreras



Hemeroteca Cantárida

jue. 20 oct,  
2:59

para mí

OFBE 2022. XIII Reunión Internacional de Enfermería Basada en la Evidencia  
Paraninfo Digital. Fundación Index  
15-17 noviembre 2022  
Ref.72d

***Autores:*** Claudia Mónica Villegas Contreras, José Luis Cira Huape, Sarahí Figueroa Gutiérrez, Rafaela Andrade Herrera, Luis Enrique Tapia Chora  
***Título:*** Programación neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de la facultad de enfermería de la UMSNH  
***Modalidad:*** digital

Estimada participante: Me complace comunicarle que su comunicación ha sido aceptada al evento y para su publicación en Paraninfo Digital. Desde este enlace podrá ir viendo los cambios y actualizaciones del programa, <http://fundacionindex.com/rc/>  
Quedamos a la espera. Gracias y un saludo.

*Comité Científico*

Telf.: 34 958293304

web: <http://fundacionindex.com/rc/>

Email: [cantarida@ciberindex.com](mailto:cantarida@ciberindex.com)

## Programación neurolingüística para favorecer la motivación laboral en los pasantes de la facultad de enfermería de la UMSNH

Claudia Mónica Villegas Contreras,<sup>1</sup> José Luis Cira Huape,<sup>1</sup> Sarahí Figueroa Gutiérrez,<sup>1</sup> Rafaela Andrade Herrera,<sup>1</sup> Luis Enrique Tapia Chora<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Facultad de Enfermería, UMSNH (Michoacán, México). <sup>2</sup>Facultad de Derecho, UMSNH (Michoacán, México)

Correspondencia: claudia.villegas@umich.mx (Claudia Mónica Villegas Contreras)

### Estado actual del tema

La motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, es un elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, guarda una estrecha relación con el entorno laboral, y es fundamental para el logro de objetivos de las instituciones de salud. Estudios previos realizados afirman que a mayor motivación mayor es la productividad laboral de sus trabajadores.<sup>1</sup>

La motivación en las enfermeras es fundamental en las instituciones de salud, porque mejorará la salud de los usuarios, así como la satisfacción del trabajador conduce de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

En un estudio realizado en Perú encontraron que la mayor proporción del personal de socios en salud se encuentra medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%).<sup>2</sup>

En otro estudio realizado en Colombia encontraron que los profesionales y auxiliares de enfermería indican niveles más bajos de motivación respecto a otros profesionales de salud. Asimismo, se encontró que, los enfermeros se encuentran inconformes con las promociones y remuneraciones.<sup>3</sup>

Por otro lado, en un estudio realizado en Argentina se encontró que el nivel de motivación de los enfermeros del hospital universitario austral es medio con tendencia a bajo.<sup>4</sup>

En México, en un estudio encontraron que del 100% de participantes, el 50% presentan un nivel de motivación media, el 29,2% alta y el 20,8% motivación baja.<sup>5</sup>

Por otra parte, la Programación Neurolingüística (PNL) es un modelo del comportamiento humano basado en un conjunto de técnicas diseñadas por John Grinder y Richard Bandler, que permite estudiar la estructura de la experiencia subjetiva del ser humano e identificar los patrones o programas mentales creados por la interacción que se produce entre el cerebro, el lenguaje y el cuerpo de cada persona. por lo tanto, la PNL propone una serie de técnicas de desarrollo personal, auto aplicables y susceptibles de ser utilizadas para aumentar la motivación laboral y promover conductas eficaces y adaptadas en cualquier ámbito de la actividad humana.<sup>6</sup>

Se considera que la PNL es una herramienta útil que permitirá motivar a los Pasantes de Servicio Social de Enfermería (PSSE) en su campo laboral, permitiendo establecer una comunicación eficaz entre el personal y, por lo tanto, un desempeño óptimo en las instituciones de salud y en su nivel de formación. También ayudará a establecer cuidados de enfermería de calidad que garanticen bienestar y tranquilidad al usuario de salud.

Esta investigación es innovadora, crea espacios para enfermería, genera conocimiento en la gestión del cuidado y favorece el autocuidado en la salud integral del ser humano, así mismo permitirá brindar herramientas integrales a los PSSE, que fortalecerán de manera óptima su desarrollo personal y profesional e integral como seres humanos.

### Objetivos

Este estudio pretende utilizar la PNL como intervención de enfermería para favorecer la motivación laboral de los PSSE en su campo laboral, para de esta manera aumentar la calidad de atención que se le ofrece al usuario de salud y disminuir las incidencias en su campo laboral entre las enfermeras, con el interés de proyectar e innovar en el campo de la investigación y la finalidad de crear nuevas intervenciones de enfermería que aporten conocimientos y favorezcan el autocuidado en la salud integral del ser humano.

### Metodología

El presente estudio será de enfoque cuantitativo, cuasiexperimental de corte longitudinal, esta investigación se realizará en un periodo comprendido entre el 15 de agosto del 2021 hasta el 18 de agosto del 2023, se llevará a cabo la intervención en el periodo de 28 de agosto del 2022 hasta el 31 de enero del 2023 en las instalaciones de la Facultad de Enfermería (FE) de la UMSNH, Morelia, México. El universo estará conformado por 356 PSSE de la FE de la UMSNH, comprendido de la generación 2018-2022. Los Criterios de inclusión de esta investigación serán todos los PSSE de la FE de la UMSNH, independientemente de su edad, sexo, turno, estado civil o institución

de rotación. Se excluirán a los PSSE que no presten su servicio social en la FE de la UMSNH y se eliminarán del estudio a todos los PSSE de la FE de la UMSNH que no cumplan con 90% de sesiones en la intervención. La muestra será de tipo no probabilística, considerando un total de 37 PSSE que tiene la FE de la UMSNH. El muestreo para esta investigación será consecutivo, lo que implica la inclusión de todos los PSSE en el intervalo de tiempo descrito, los datos se obtendrán a partir de un instrumento para medir motivación será la “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, validada por dichos autores en 1976. Dicho instrumento está basado en los planteamientos teóricos de David McClelland y fue diseñado con la técnica de Likert. Consta de 15 ítems, cada uno de los cuales contiene una afirmación para ser calificada por el entrevistado en una escala de 1 a 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Está estructurado por tres dimensiones: dimensión I: logro, dimensión II: poder, dimensión III: afiliación. Con una validez de cronbach de la Dimensión I: Logro ( $\alpha = 0.809$ ), Dimensión II: Poder ( $\alpha = 0.789$ ), Dimensión III: Afiliación ( $\alpha = 0.842$ ). A nivel general el alfa de cronbach es de ( $\alpha = 0.93$ ). Las consideraciones éticas que se tomarán en cuenta para dicha investigación serán de acuerdo al código Nuremberg establece que el experimento debe ser conducido de tal manera que evite toda lesión, sufrimiento mental o físico, refiriéndose al código de Helsinki que establece el principio de la proporcionalidad entre riesgos predecibles y beneficios posibles, así como respeto a los derechos del sujeto, consentimiento informado y respeto por la libertad del individuo. además, se apega a la ley General de Salud que constituye en el artículo 13 los criterios del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar, por lo anterior descrito la presente investigación se considerará de bajo riesgo porque se llevará a cabo bajo los siguientes criterios: Respeto al derecho de individualidad, así como a negarse a la intervención, consentimiento informado donde se garantizará la confidencialidad de la participación y respuesta a la cédula de colecta de datos. La participación es voluntaria y tiene la opción de retirarse de la intervención en el momento que lo decida.

### Plan de trabajo

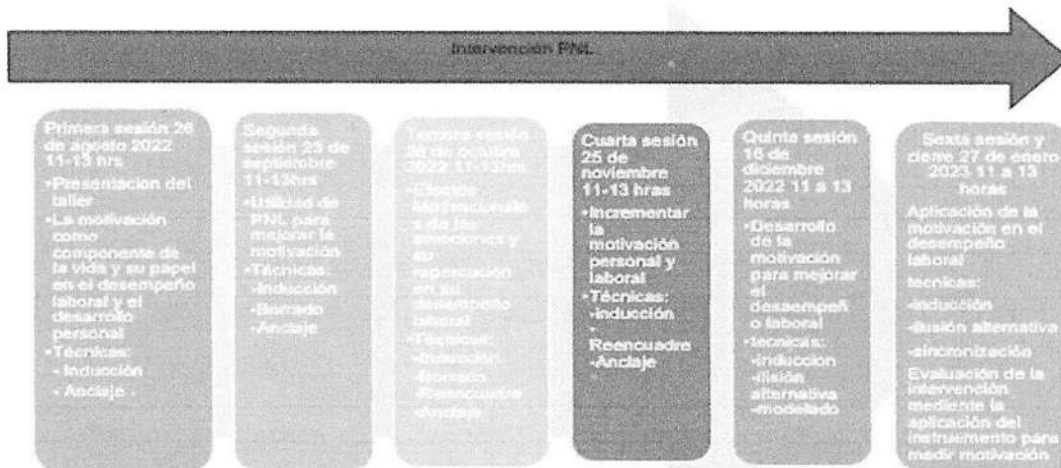
Este proyecto de investigación contempla 4 fases: en la fase I aprobación del protocolo por comités de investigación y ética de la FE de la UMSNH. En la fase II procedimiento la investigadora acudirá de acuerdo con la programación señalada a la institución de la FE para la colecta de datos en el pre test, y los abordará de manera grupal al inicio de su servicio social, si aceptan se les entregará el consentimiento informado para firma y una copia, para después entregarla la cédula de colecta de datos. En seguida se aplicará la intervención de PNL por parte de la investigadora y en colaboración con el personal de apoyo, al final de las sesiones programas se aplicará la cédula en el post test.

En la fase III. Analítica la investigadora elaborará una matriz de datos en el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (spss 25) para capturar la información de la cédula de colecta de datos, y se realizará el reporte de resultados mediante tablas y gráficos; después se evaluará la intervención mediante la prueba no paramétrica wilconson para analizar si la intervención propuesta favorece la motivación de los PSSE.

En la fase IV. Divulgación y difusión los resultados obtenidos del proyecto de investigación serán presentados en un evento académico y publicados en una revista indexada

En la figura 1 se describe la intervención que será aplicada en 6 sesiones con una duración de dos horas al mes. La primera sesión se iniciará con la motivación laboral y los componentes en la vida, en el desempeño laboral y desarrollo personal. En seguida se abordará la utilidad de la PNL para mejorar la motivación. Para la tercera sesión se trabajarán los efectos motivacionales de las emociones en su desempeño laboral. Posteriormente, en la cuarta sesión, se aplicará la motivación personal y laboral. En la quinta sesión se explicará el desarrollo de la motivación para mejorar el desempeño laboral y, para finalizar, en la última sesión se llevará a cabo la aplicación de la motivación en el desempeño laboral.

Figura 1. Cronograma



Nota: elaboración propia

## Bibliografía

1. Peña HC, Villón SG. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Rev. Scientific*. 2018; 3(7): 177-192 disponible en <http://www.indteca.com/ojs/index.php/RevistaScientific/oa> (acceso:21/09/22)
2. Marín HS, Placencia MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*. 2017; 17 (4): 42-52 disponible en <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08> (acceso 18/09/2022)
3. Arboleda G.I, Cardona JL. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá. *Revista de gerencia y políticas de salud*. 2018; 17 (35): 1-27 disponible en <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgsp17-35.pslid> (acceso 22/08/2022)
4. Fernández ML, Raybaud LM, Racedo M, Roberts M, Sabatini C, Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería en un hospital privado de alta complejidad. *Nure Inv*. 2019; 16 (103): 8 disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844> (acceso 24/08/2022)
5. Pebes AB, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de ICA . *Rev. enferm. vanguard*. 2019; 7(1): 13-22 disponible en <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195> (acceso25/08/2022)
6. Díez E. Eficacia de un curso de programación neurolingüística en la autoestima: implicaciones de la programación neurolingüística en el aprendizaje. *Revista estilos de aprendizaje Journal of Learning Styles*. 2021; 14(27): 97-111 disponible en <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/2209> (acceso 22/09/2022)



COORDINACIÓN DEPTO. IDIOMAS  
Of. No. 2476/2022

## CONSTANCIA

A QUIEN CORRESPONDA:



COORDINACIÓN DEL  
DEPARTAMENTO DE IDIOMAS

La Coordinación del Departamento de Idiomas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, por este medio HACE CONSTAR, que la **C. CLAUDIA MONICA VILLEGAS CONTRERAS**, con **matrícula 0024370H**, acreditó el **Curso de Inglés Técnico Médico**, en el ciclo escolar 22/22, en el periodo comprendido del 26 de febrero al 25 de junio del presente año, con una duración de 80 horas, obteniendo un resultado **APROBATORIO**.

Se extiende la presente a solicitud del interesado para los fines legales que estime convenientes, en la ciudad de Morelia Mich., a los 28 días del mes de noviembre de dos mil veintidós.

ATENTAMENTE

  
**MEI. MAURICIO MONTES CORTÉS**  
COORDINADOR DEL DEPTO. DE IDIOMAS

MMC/gamm