



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA DE ENSAYO:

**Influencia de la motivación en el clima laboral del personal de
enfermería en instituciones de atención primaria**

AUTORA:

Pérez Vallejo, Gissela Germania

**Previo a la obtención del grado académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

Guayaquil, Ecuador

2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada **Pérez Vallejo, Gissela Germania**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth, PhD.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. Núñez Lapo, María de los Ángeles Mgs.

Guayaquil, a los 14 días del mes de agosto del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Pérez Vallejo, Gissela Germania

DECLARO QUE:

El documento, **Influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de agosto del año 2024

AUTORA



**GISSELA GERMANIA
PEREZ VALLEJO**

Pérez Vallejo, Gissela Germania



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, Pérez Vallejo, Gissela Germania

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del documento **Influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de agosto del año 2024

LA AUTORA:



**DESARROLLADO POR:
GISSELA GERMANIA
PÉREZ VALLEJO**

Pérez Vallejo, Gissela Germania



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

2024 MGSS REVISION ENSAYOS GISSELA PEREZ (1)

4% Textos sospechosos

- 4% Similitudes
 - 0% similitudes entre oraciones
 - 2% entre las fuentes reconocidas
- < 1% Idiomas no reconocidos (ignorados)
- 2% Textos potencialmente generados por IA (ignorados)

Nombre del documento: 2024 MGSS REVISION ENSAYOS GISSELA PEREZ (1).docx
ID del documento: 528f38c6f554852ac49da81e643294b6c5a19976
Tamaño del documento original: 349,78 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lupo
Fecha de depósito: 27/5/2024
Tipo de carga: interfaz
Fecha de fin de análisis: 27/5/2024

Número de palabras: 5043
Número de caracteres: 41.447

Ubicación de las similitudes en el documento

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	REVISION DE ENSAYO GÉNESIS PINELA.docx REVISION DE ENSAYO GÉNESIS PINELA.docx El documento proviene de la biblioteca de referencias. 27 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (254 palabras)
2	Ensayo - DANIELA SAAVEDRA.docx Ensayo - DANIELA SAAVEDRA.docx El documento proviene de tu grupo. 23 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (238 palabras)
3	Ensayo - ANGELA RODRIGUEZ.docx Ensayo - ANGELA RODRIGUEZ.docx El documento proviene de tu biblioteca de referencias. 23 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (212 palabras)
4	ifw.org Clima laboral en los servicios públicos de salud en Latinoamérica. Una ... https://doi.org/10.18004/ica.2023.junio.25 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (16 palabras)
5	rybertools.unism.edu.pe Influencia del clima organizacional en la motivación d... https://ojs.iceca.unsm.edu.pe/handle/20.500.12622/10860	1%		Palabras idénticas: 1% (17 palabras)

AGRADECIMIENTO

A mis queridos hijos, esposo y padres:

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento por el inmenso apoyo, los consejos sabios, la paciencia inagotable y el constante ánimo que me brindaron durante todo este tiempo. Cada gesto de amor que me ofrecieron fue un impulso invaluable que me ayudó a perseverar y alcanzar la meta de completar mi máster en Gerencia para la Salud.

No puedo pasar por alto el reconocimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por su excelencia académica y por brindarnos la oportunidad de cursar este programa de estudio tan importante. Su compromiso con la formación de profesionales destacados es admirable y digno de elogio.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecer de corazón a mis estimados docentes. Su dedicación, pasión por transmitir conocimientos y amor por la enseñanza fueron fundamentales en mi aprendizaje y en el desarrollo de nuevas habilidades. Sin su invaluable contribución, no habría sido posible avanzar en este camino académico y profesional. Gracias a todos ustedes, familiares, universidad y profesores, por ser pilares fundamentales en este viaje hacia el éxito.

Con cariño y gratitud.

Gissela Germania Pérez Vallejo

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza a lo largo de este viaje académico. Él me ha dotado de las herramientas necesarias como ser humano y como profesional, permitiéndome dar lo mejor de mí en la realización de esta maestría. Reconozco su mano en cada paso del camino, manifestándose a través de las personas que han sido como ángeles en mi vida; mi familia, mis queridos docentes, amigos, compañeros y muchos más, sin ellos y DIOS nada de esto sería posible. Que esta dedicación sea un humilde reconocimiento a Su gracia y amor inagotable.

Gissela Germania Pérez Vallejo

Introducción

La presente investigación aborda el estudio de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería. Según Abate (2021) un informe proporcionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), proyecta que para el año 2035, alrededor del 40% de los trabajadores de la salud a nivel mundial abandonarán sus puestos en las próximas décadas, atribuyendo esta tendencia a la escasez de incentivos y a remuneraciones insuficientes, lo que supondrá un impacto considerable en la salud global de la población.

En relación a lo anterior, el clima laboral constituye un referente de gran importancia en las organizaciones, que pretenden ser competitivas y que se preocupan por el personal que labora en ellas; estas empresas, intentan lograr un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, buscando incrementar los niveles de productividad, prestando mayor consideración al recurso humano; donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos (Zeleníková, et al 2020)

Velasco, et al, (2021), indicaron que la enfermería desempeña un papel fundamental en el ámbito de la atención primaria, siendo la piedra angular en la prestación de cuidados integrales y continuos a los pacientes. El personal de enfermería se encuentra en la primera línea de contacto con los pacientes, siendo testigo directo de las necesidades y demandas de la comunidad. Su motivación no solo impacta en su bienestar laboral, sino que también influye directamente en la calidad de la atención brindada. La atención primaria, al ser el primer nivel de contacto entre individuos y el sistema de salud, requiere un equipo de enfermería altamente motivado para garantizar una atención efectiva, centrada en el paciente y orientada hacia la prevención y promoción de la salud. Por lo tanto, comprender la influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en este contexto resulta esencial para fortalecer los servicios de atención primaria y, en última instancia, mejorar la salud comunitaria.

Cuando se habla de motivación, Specchia, et al (2021), aseguraron que la motivación es la fuerza que proviene del interior del individuo y se basa en la intensidad del deseo de satisfacer una necesidad. Según su teoría, las necesidades humanas están jerarquizadas en orden fisiológicas, tales como el gozar de un salario adecuado y ambiente físico, seguridad, asociado a las características del empleo y del entorno, estabilidad en el trabajo, sociales, como las relaciones interpersonales e intralaborales. La autoestima,

reputación laboral, competencia, atractivo del trabajo, responsabilidad, progreso, y finalmente, autorrealización.

Tanto el clima organizacional como la motivación son indicadores cruciales para la gestión efectiva de los recursos humanos en cualquier organización, estos aspectos deben ser considerados tanto de manera individual como en conjunto para mantener o lograr una fuerza laboral estable y dinámica. De acuerdo con Barbatro et al. (2023), es esencial reconocer el papel fundamental del personal de salud en la consecución de los objetivos institucionales dentro de las organizaciones del sector. Para ello, se destaca la importancia de proporcionar las condiciones mínimas necesarias para cultivar un entorno laboral saludable.

Por lo tanto, del escenario descrito, surge como interrogante: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria? El objetivo del ensayo es determinar la influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria, esto, con la finalidad de dar a conocer la importancia de mantener un clima laboral adecuado para que el profesional de enfermería realice cada una de sus funciones de manera adecuada. De manera estructural, el documento se encuentra formado por una primera parte, la misma que se centra en la conceptualización y caracterización de las variables estudiadas, es decir; la motivación y el clima laboral en el contexto del personal de enfermería. La segunda sección se centra en establecer antecedentes de estudio acerca de la motivación. Asimismo, la tercera sección aborda el clima laboral del enfermero y culmina con las conclusiones obtenidas.

Conceptualización de la Motivación

De acuerdo con Chávez, (2023), “la motivación es la voluntad que impulsa a los seres humanos a accionar o ejecutar de una mejor forma una actividad determinada” (p.28). En este sentido, la motivación, es principalmente una fuerza psicológica que hace que un individuo realice sus tareas de una mejor manera, esta fuerza se comprende como un impulso interno y externo, es decir, mental y físico, que incita a que una persona trabaje duro para lograr sus objetivos. Cuando se habla de motivación laboral, se determinan las estrategias de compensación para conservar a los trabajadores, de esta forma las empresas deben hacer uso de distintos mecanismos o estrategias de motivación, lo que permitirá que los trabajadores contribuyan de una manera efectiva el desarrollo de la compañía (Cárdenas, 2018).

González (2021) explicó que la motivación es una palabra que proviene del latín motivos la cual significa movimiento y cion un sufijo que significa acción. Dicho de otra manera, la motivación es un estado de ánimo que permite a las personas ponerse en movimiento, y tomar acción. Muchas veces, esta energía accionada en las personas puede ir ligada al nivel de expectativas que tenga. Por otro lado, se habla de la motivación extrínseca cuando esta se relaciona más con las obligaciones, el deber y las responsabilidades, mientras que la motivación intrínseca es personal y se refiere a esa fuerza interior que impulsa a cumplir objetivos personales, o metas para satisfacer las necesidades (Silva, 2022).

En este mismo orden de ideas, García (2021) explicó que la motivación es un estímulo que elabora la empresa u organización con la finalidad de inspirar a los trabajadores para que logren los objetivos deseados. Por lo tanto, la motivación está enfocada en estrategias y su gestión gira en torno a el compromiso, el cual una vez logrado se obtienen resultados óptimos, en otras palabras, solo cuando el compromiso es palpable es que se pueden obtener altos niveles de desempeño. Según la perspectiva de García, el compromiso adquiere un papel fundamental, ya que solo cuando este se manifiesta de manera tangiblemente palpable, se pueden alcanzar niveles óptimos de desempeño laboral, es decir, el compromiso se erige como el elemento clave que impulsa resultados positivos, subrayando la importancia de su consecución en la gestión efectiva de la motivación organización

Tabla 1

Teorías de la Motivación

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow	Maslow propone una jerarquía de necesidades que los individuos deben satisfacer de manera secuencial, desde las más básicas hasta las de autorrealización. Cada escalón representa una necesidad con un grado de importancia creciente.
Teoría X y Teoría Y	La Teoría X sugiere que los empleados se sienten insatisfechos, carecen de motivación intrínseca y deben ser controlados para cumplir con su trabajo. La Teoría Y, en cambio, sostiene que los empleados son naturalmente motivados, ven su trabajo como un pasatiempo y aceptan responsabilidades.

Teoría de las Necesidades de McClelland	McClelland identifica tres necesidades: Logro, Poder y Afiliación. Cada individuo tiene estas necesidades, pero su importancia varía en diferentes etapas de la vida laboral.
Teoría de los Dos Factores	Los factores intrínsecos, como el reconocimiento y el logro personal, están relacionados con la satisfacción laboral. Los factores extrínsecos, como el ambiente laboral y el salario, pueden prevenir la insatisfacción.
Teoría de las Expectativas	La teoría se centra en las expectativas individuales y la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas. Incluye elementos como expectativas, fuerza y valencia.
Teoría de la Equidad	La motivación se basa en la percepción de equidad entre el esfuerzo y la recompensa. Los empleados se esfuerzan por lograr un equilibrio entre lo que dan y lo que reciben.
Teoría de la Fijación de Metas	La motivación aumenta cuando los empleados trabajan hacia metas desafiantes y realistas. La dificultad de la meta influye en la motivación, ya que desafíos mayores generan mayor esfuerzo.

Nota: Datos tomados de (García, 2021). Esta tabla muestra las principales características y conceptos de cada teoría de la motivación, proporcionando una visión comparativa de sus enfoques y contribuciones.

Definición del clima laboral

Según Sandivares, (2023), el clima laboral es parte de la personalidad propia de una organización y se relaciona directamente con la percepción que los empleados tengan de su entorno laboral, influyendo poderosamente en el comportamiento que puedan tener. Por tanto, no existen climas laborales iguales, ya que el comportamiento institucional es tan variable como la naturaleza de cada persona que trabaja en ella. Al respecto, Barbatro et al. (2023), explica que el entorno laboral incluye elementos como la estructura organizacional, la autonomía, libertad, las recompensas, remuneraciones, prestaciones, beneficios, relaciones, liderazgo, condiciones físicas y condiciones de sanidad.

Dado lo anterior, la importancia del clima organizacional, radica en el efecto que tienen estos elementos en la conducta y desempeño de los empleados, ya que un empleado que tenga una percepción positiva de su entorno laboral reaccionará de mejor manera, estará más satisfecho y por consecuencia será más productivo (Sandivares,2023). Lo que expresa el autor, implica que una organización pueda cumplir con su función y sea aceptada en la sociedad debe ser competitiva y ajustarse a las necesidades que presenta el

medio en que se desarrolla, además de tener el deber de implementar continuamente sistemas que mejoren el desempeño de su personal que, junto con los recursos materiales y tecnológicos, se pueda garantizar la salud organizacional.

Desde la perspectiva de Medina y Heredia (2023), el clima laboral representa la atmósfera de toda organización, este constituye una construcción de la estructura organizacional y además brinda la oportunidad de estudiar la conducta de los empleados de forma individual y grupal. Aunado a ello, el clima laboral se fundamenta precisamente en que las políticas, misiones y valores que se rigen dentro de una empresa influyen directamente en el comportamiento y percepciones de las personas en su entorno laboral. De esta forma, La percepción de un ambiente alentador y constructivo lleva a niveles más altos de productividad y promueve la lealtad y la estabilidad en la fuerza laboral, además, está relacionado directamente con el estado de ánimo de los trabajadores de una organización y este estado se verá reflejado en su desempeño y productividad (Specchia, et al, 2021).

En este contexto, un entorno laboral positivo no solo contribuye al logro de metas y a la prevención de conflictos, sino que también requiere que los empleados gocen de adecuadas condiciones físicas para potenciar la calidad de su desempeño laboral. En contraste, un liderazgo inapropiado por parte de los directivos puede dar lugar a una gestión deficiente de la organización, generando insatisfacción en las tareas laborales, limitaciones en el espacio colaborativo, y disminución de eficiencia y productividad (Broetje et al., 2020). Según el autor, se sugiere la hipótesis de que un clima laboral favorable se define como un ambiente que no solo atrae a los empleados, sino que también los motiva a permanecer en la fuerza laboral, permitiéndoles desempeñarse de manera eficaz, alcanzar objetivos, y prevenir tanto el bajo rendimiento como los conflictos.

De acuerdo con Jankelová & Joniaková, (2021) el clima laboral de las enfermeras es un factor importante que afecta tanto a ellas mismas como a la calidad de la atención de enfermería brindada. El entorno de práctica profesional de las enfermeras es uno de los factores predictivos de la atención de enfermería y las condiciones de trabajo se pueden agrupar en diferentes conceptos como participación de enfermeras, gerentes de apoyo, dotación de personal, clima centrado en el paciente, autonomía, filosofía centrada en la calidad de la atención, relaciones de colaboración con los médicos, relaciones de colaboración con pares, descentralización y actividad.

Relación entre el clima laboral y la motivación

Al respecto, el estudio de Silva (2022) el mismo que tuvo como propósito el establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras de un hospital de segundo nivel, determinó que, el 69.2% de las enfermeras ubican el clima organizacional en un nivel de riesgo, además se observó que, el 38.5% de los encuestados tienen alta motivación laboral por lo que se concluyó que, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras.

Para Cárdenas (2018) en su estudio realizado en Perú, con el objetivo de identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación en una muestra de 30 enfermeras, tuvo como resultado que, el 76.7% del personal de enfermería presenta un clima organizacional por mejorar y el 87% una motivación alta por lo que se concluye que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería. Por otro lado, el estudio de Porras (2019) en donde se determinó la influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en una muestra de 30 enfermeras, tuvo como resultados que, el clima organizacional es favorable en 50%, presentan motivación alta en 53%, por lo que se concluye que, existe influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal de enfermería.

Componentes o Dimensiones del Clima Laboral

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo. Este clima es influido por diversos factores, y su análisis implica la consideración de varias dimensiones o componentes. Dávila (2022) describe alguno de los componente y dimensiones del clima laboral; uno de ellos, es el componente de relaciones interpersonales, el cual se centra en la calidad de las interacciones entre los empleados. Una comunicación efectiva y relaciones de trabajo positivas contribuyen a un clima laboral saludable, fomentando la colaboración y el sentido de pertenencia. De igual forma, el liderazgo desempeña un papel fundamental en el clima laboral, el estilo de liderazgo, ya sea participativo, orientado a la tarea o inspirador, influye en la motivación y la satisfacción de los empleados. El apoyo y la dirección adecuados pueden fortalecer la confianza y el compromiso.

Por otra parte, Lara (2023) describe como dimensión, a la autorrealización, el Involucramiento, el monitoreo, la comunicación y la motivación. La autorrealización en el contexto laboral se refiere al proceso mediante el cual los empleados pueden alcanzar su máximo potencial y satisfacer sus necesidades personales y profesionales. El involucramiento en el trabajo se refiere a la conexión emocional y cognitiva que los

empleados tienen con sus tareas y con la organización en su conjunto. El monitoreo en el contexto laboral se refiere a la supervisión y seguimiento continuo de la ejecución de tareas y metas. La comunicación en el entorno laboral abarca la transmisión efectiva de información entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de una organización. Y la motivación en el trabajo, se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a esforzarse y perseguir sus metas laborales.

Importancia de la Motivación en el Personal de Enfermería

La motivación de los trabajadores de la salud juega un papel importante en el medio laboral del personal de enfermería, ya que diariamente estos profesionales de la salud se enfrentan a diversas emociones (Belrhiti, et al, 2020). Un equipo de enfermería motivado demuestra un mayor compromiso y resiliencia frente a los desafíos laborales, mejorando la capacidad de ofrecer atención de calidad incluso en situaciones estresantes. Además, la motivación contribuye a un clima laboral positivo, fortaleciendo la cohesión del equipo y fomentando un compromiso continuo con la misión del cuidado de la salud (Broetje et al., 2020). Este entorno motivador del que habla el autor, no solo beneficia la satisfacción y el bienestar del personal, sino que también impacta positivamente en la retención del talento y en el desarrollo profesional, promoviendo así una atención médica más efectiva y centrada en el paciente.

Por otra parte, las enfermeras enfrentan desafíos importantes debido a que constantemente experimentan una tensión considerable en el trabajo relacionada con altas cargas de trabajo, demandas emocionales, trabajo por turnos o falta de personal (Jedwab, et al, 2021). En este sentido, la importancia de la motivación en el personal de enfermería, radica en que la mayoría de los profesionales se enfrentan a diario a emociones de tristeza o exaltación que inevitablemente afectan en mayor o menor grado su psicología. Por tanto, al enfrentarse constantemente a fenómenos que de alguna u otra manera afectan a su ser, la aparición de la desmotivación producto de todas estas experiencias se manifiesta como un desgaste psicológico y físico que eventualmente conlleva a una disminución en la calidad de atención a los pacientes, demostrando insatisfacción en el personal.

Akinwale & George (2020) mencionó que la motivación influye fuertemente en el compromiso laboral de las enfermeras, y este se refleja en la participación profesional positiva, mientras que un compromiso laboral reducido tiene impactos negativos en la seguridad del paciente, disminuyendo la satisfacción laboral y aumentando la rotación laboral. Por lo tanto, la motivación en el lugar de trabajo es una medida subjetiva de la salud, las emociones y la satisfacción positiva del personal.

Para los profesionales de enfermería, la motivación genera bienestar en el lugar de trabajo y tiene efectos positivos en el compromiso y el desempeño laboral, y un papel importante en la seguridad del paciente y la calidad de los resultados. Por el contrario, si el bienestar es deficiente, este se ve directamente relacionado con el agotamiento mental y físico del personal el cual se desarrolla a partir de una exposición prolongada a factores estresantes físicos o psicológicos (Jedwab et al, 2021). Uno de ellos es el agotamiento, el cual disminuye la motivación y el compromiso laboral, y contribuye a complicaciones de salud tanto físicas como psicológicas. Los factores estresantes psicosociales para las enfermeras incluyen entornos sanitarios complejos y preocupaciones clínicas y de seguridad del paciente.

Gómez et al. (2019) explicaron que, es importante que las instituciones de salud consideren estos factores de riesgo psicosociales, y desplieguen estrategias para prevenir y motivar a los profesionales de enfermería, identificando de manera oportuna a aquellos que están particularmente sujetos a estos riesgos. En definitiva, tanto el bienestar como el agotamiento son multifactoriales e impactan directamente al individuo, su satisfacción laboral, su intención de quedarse y su compromiso laboral, es por ello que, el agotamiento de las enfermeras se asocia con una baja capacidad de fortaleza, una baja satisfacción laboral y un menor bienestar.

Factores Motivacionales Específicos para el Personal de Enfermería:

Para Akinwale & George (2020) los factores motivacionales están relacionados con condiciones externas, el ambiente de trabajo, la seguridad, la estabilidad laboral, las relaciones laborales, el reconocimiento por el mejor desempeño y la participación efectiva en los procesos de toma de decisiones de la organización. Es importante mencionar que la prioridad que las instituciones le otorgan a sus empleados, provoca un mayor nivel de dedicación y sentido de pertenencia en su área laboral, así mismo, diversos elementos asociados dentro de un ambiente de trabajo, como salarios, horas de trabajo, independencia de los empleados, estructura organizacional y comunicación efectiva entre la gerencia y su fuerza laboral, pueden impactar positivamente en la satisfacción de los empleados.

Otro factor motivacional central del ambiente laboral que estimula satisfacción en el lugar de trabajo es una predisposición supervisora positiva. Una orientación de supervisión positiva no solo fomenta y nutre el desarrollo del talento mientras mantiene a los trabajadores en el camino correcto, sino que también podría exhibir una capacidad de gestión de conflictos que mantenga al equipo trabajando favorablemente (Gómez et,

al, 2019). Por su parte Jankelová & Joniaková (2021) comentaron que el liderazgo y la confianza dentro del equipo de trabajo en enfermería respalda en gran medida la motivación y compromiso en el entorno laboral, especialmente, cuando se habla del tipo de liderazgo que es capaz de cambiar percepciones e impulsar una transformación que cause un impacto positivo dentro del campo de trabajo.

Lo anterior representa un gran resultado en la satisfacción de los empleados, creando un ambiente favorable en el lugar de trabajo que facilita la cooperación necesaria para mejorar el trabajo en equipo y reducir los conflictos (Medina y Heredia, 2023). De igual manera, la comunicación también es un aspecto muy reconocido en la promoción de la eficiencia organizacional, ya que la ausencia de una comunicación efectiva puede comprometer la calidad de atención a los pacientes, así lo asegura (Porrás, 2019). La capacidad para escuchar, articular expectativas con claridad y proporcionar retroalimentación tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de enfermería, debido a que promueve la dignidad y el respeto del personal y es fundamental para generar confianza.

Estrategias para Mejorar la Motivación

Las estrategias motivacionales son recursos para desarrollar actividades destinadas a lograr objetivos, porque a través de la motivación los empleados dentro de una organización son más productivos, creativos, y comprometidos con su trabajo (Chávez, 2023). En este sentido, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores es primordial dentro de las técnicas para mejorar la motivación laboral. Por otro lado, el reconocimiento laboral al empleado que haya cumplido de manera efectiva las metas propuestas por la institución, así como también el reconocimiento con certificados, capacitaciones y días libres por el desempeño en el cumplimiento de las labores y proyectos consolidados en la empresa, motivaran constantemente al personal (Cárdenas, 2018).

Desde esta perspectiva, Gómez et al. (2019) sostiene que estrategias como el reconocimiento a la puntualidad y la asistencia, el refuerzo de buenas prácticas, y la implementación de una política de crecimiento basada en horas extras trabajadas pueden tener un impacto significativo en la motivación del personal de enfermería. Este enfoque incluiría la asignación de bonos, sorteos de regalos y vales de consumo para aquellos empleados que demuestren puntualidad, además de felicitar públicamente a los colaboradores destacados frente a sus compañeros. Estas acciones no solo refuerzan positivamente comportamientos deseables, sino que también generan un ambiente de

reconocimiento y estímulo, fomentando así la mejora continua en la calidad y eficacia de las labores del personal de enfermería.

Calle et al, (2023) abordaron un estudio donde se evidencia una relación estrecha y positiva entre el clima laboral y la motivación de los empleados, se destaca que un ambiente laboral armonioso, como lo indica la alta correlación está significativamente vinculado a un rendimiento laboral elevado. Esto sugiere que factores como la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo efectivo y la cultura organizacional positiva influyen directamente en la motivación de los empleados. Tal como lo expresan, Macías et al. (2021) en su estudio, los empleados motivados, cuyas expectativas individuales se satisfacen en el entorno laboral, demuestran un rendimiento laboral más elevado. Esto implica que un clima organizacional positivo, al fomentar la motivación mediante el reconocimiento, recompensas y oportunidades de desarrollo, contribuye directamente a la mejora del desempeño laboral.

Implicaciones prácticas

En el ámbito de la enfermería, la motivación y el clima laboral son factores cruciales que afectan directamente la calidad de la atención proporcionada y, por ende, la salud de la población. Los gobiernos desempeñan un papel fundamental en la mejora de estas condiciones, y para lograrlo, es imperativo implementar políticas que reconozcan y valoren la labor del personal de enfermería. Un primer aspecto crucial radica en el establecimiento de programas de reconocimiento y recompensas, que vayan más allá de la esfera financiera e incluyan reconocimientos públicos y oportunidades de desarrollo profesional. Este enfoque contribuirá a elevar la moral del personal y fortalecerá su conexión con la profesión.

Además, es esencial abordar la carga de trabajo, un desafío persistente en la enfermería. Los gobiernos deben asegurarse de que la proporción de enfermeros por paciente sea adecuada para evitar el agotamiento y garantizar una atención de calidad. La implementación de políticas que promuevan un ambiente físico seguro y bien equipado también desempeñará un papel crucial. Mejorar las condiciones laborales, proporcionando recursos suficientes y tecnología actualizada, permitirá al personal de enfermería desempeñarse eficientemente y centrarse en la atención al paciente.

Finalmente, la participación del personal de enfermería en la toma de decisiones dentro de los establecimientos de salud es esencial. Los gobiernos deben fomentar un ambiente donde los profesionales de enfermería puedan contribuir activamente con sus ideas y experiencias en la planificación y desarrollo de políticas de atención médica. Al

empoderar al personal de enfermería, se crea un sentido de responsabilidad y pertenencia que mejora la motivación y, en última instancia, contribuye a un clima laboral más positivo. Estas medidas son esenciales para garantizar un sistema de salud resiliente y eficiente, con profesionales de enfermería comprometidos y motivados en la entrega de atención de calidad

Conclusiones

La presente investigación se enfocó en determinar la influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria. A través de la revisión exhaustiva de la literatura y el análisis detallado de los factores motivacionales específicos para este sector, se han delineado conexiones cruciales entre la motivación y el clima laboral en el ámbito de la enfermería. Se evidenció que la motivación desempeña un papel fundamental en la configuración del clima laboral en instituciones de atención primaria. La satisfacción de las expectativas individuales, el reconocimiento laboral, la comunicación efectiva y el liderazgo positivo se destacaron como elementos motivacionales que no solo impactan la motivación del personal de enfermería, sino que también contribuyen directamente a la creación de un clima laboral saludable.

El compromiso y la resiliencia del personal de enfermería, necesarios para enfrentar los desafíos emocionales y físicos inherentes a su profesión, se ven influenciados positivamente por factores motivacionales específicos. Además, se identificó que un clima laboral armonioso, caracterizado por relaciones interpersonales positivas, un liderazgo efectivo y condiciones laborales adecuadas, no solo promueve la satisfacción del personal, sino que también actúa como un catalizador para la mejora del rendimiento laboral. En última instancia, los hallazgos subrayan la importancia de abordar estratégicamente la motivación en el personal de enfermería como un medio para fortalecer el clima laboral en instituciones de atención primaria.

La identificación de factores motivacionales específicos para el personal de enfermería, como la predisposición supervisora positiva, el reconocimiento laboral y la comunicación efectiva, ofrece una guía práctica para las instituciones de salud. Estos factores no solo mejoran la motivación, sino que también contribuyen a un clima laboral positivo, fortaleciendo las relaciones y la colaboración dentro del equipo. Por otra parte, la inclusión de estrategias concretas para mejorar la motivación, como el reconocimiento a la puntualidad, el refuerzo de buenas prácticas y el desarrollo de políticas de crecimiento

basadas en el desempeño, proporciona un enfoque práctico. Estas estrategias son fundamentales para promover un ambiente de trabajo estimulante y fomentar el compromiso continuo del personal de enfermería.

Bibliografía

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Abate, H. K., & Mekonnen, C. K. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, Volume 14, 821–830. <https://doi.org/10.2147/jmdh.s300118>
- Barbastro, N., Palau, B., Amo, C., Castán, M., Per, M., & Altadill, R. (2023). La motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista Sanitaria de Investigación*. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/>
- Belrhiti, Z., Van Damme, W., Belalia, A., & Marchal, B. (2020). Unravelling the role of leadership in motivation of health workers in a Moroccan public hospital: a realist evaluation. *BMJ Open*, 10(1), Artículo e031160. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-031160>
- Broetje S, Jenny GJ and Bauer GF (2020) The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Front. Psychol.* 11:84. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00084
- Calle Chingo, M,B; Velásquez Wayky, J,M; Navarrete, A, L; y Carrasco Echeverría, G, M. El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de las organizaciones. (2023). FIPCAEC (Edición 39) Vol. 8, No 3. <https://fipcaec.com/ojs/index.php/es>
- Cárdenas, N. O. (2018). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf

- Dávila Moran, R. C., Sánchez Soto, J. M., Silva Infantes, M., López Gómez, H. E. & Serna-Landivar, J. L. (2022). Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 682-690
- González, N. G. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1, 5. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martín, M., & Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 108. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>
- Lara, Marco., Condorcana, Pamela. y Moreno, Kléver. (2023). Evaluación del desempeño laboral y su influencia en el clima organizacional de los supermercados del cantón Latacunga. *MQRInvestigar*, 7(2), 736-764. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.736-764>
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Job Satisfaction of Nurses and Moderators of This Relationship. *Healthcare*, 9(3), 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>
- Jedwab, R. M., Hutchinson, A. M., Manias, E., Calvo, R. A., Dobroff, N., Glozier, N., & Redley, B. (2021). Nurse Motivation, Engagement and Well-Being before an Electronic Medical Record System Implementation: A Mixed Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2726. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052726>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Medina Pariente, N. M., y Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Porras, A. S. (2019). Influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz - PNP. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10850>

- Sandivares, F. (2023). Clima laboral: percepción del personal de enfermería y las oportunidades de mejora. *Notas de Enfermería*, 24(42), 58–67. <https://doi.org/10.59843/2618-3692.v24.n42.42981>
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Velasco, Romel Jonathan, Solera-Albero, Juan, & Tárraga-López, Pedro Juan. (2021). Rol de enfermería dentro del equipo de Atención Primaria de Salud. *Scielo*, 6 (4), 728-733. Publicación electrónica 13 de noviembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.4130>
- Zeleníková, R., Jarošová, D., Plevová, I., & Janíková, E. (2020). Nurses' Perceptions of Professional Practice Environment and Its Relation to Missed Nursing Care and Nurse Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3805. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113805>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Pérez Vallejo, Gissela Germania** con C.C: # **0916224702** autora del trabajo de titulación: **Influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria**, previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de agosto del 2024



Escaneado digitalmente por:
**GISSELA GERMANIA
PEREZ VALLEJO**

f. _____

Pérez Vallejo, Gissela Germania

C.C: 0916224702

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria.		
AUTOR(ES)	Pérez Vallejo Gissela Germania		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Zerda Barreno Elsie		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de agosto de 2024	No. DE PÁGINAS:	14 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Enfermería de Atención Primaria, Salud Laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima laboral, Funciones del personal de enfermería, Relación entre motivación y clima laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El objetivo del ensayo es determinar la influencia de la motivación en el clima laboral del personal de enfermería en instituciones de atención primaria, esto, con la finalidad de dar a conocer la importancia de mantener un clima laboral adecuado para que el profesional de enfermería realice cada una de sus funciones de manera adecuada. De manera estructural, el documento se encuentra formado por una primera parte, la misma que se centra en la conceptualización y caracterización de las variables estudiadas, es decir; la motivación y el clima laboral en el contexto del personal de enfermería. La segunda sección se centra en establecer antecedentes de estudio acerca de la motivación. Asimismo, la tercera sección aborda el clima laboral del enfermero y culmina con las conclusiones obtenidas.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0969362596	E-mail: gissela.perez@cu.ucsg.edu.ec gissperez7@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María De Los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nuñez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			