



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

**TEMA:**

**Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería**

**AUTORA:**

**Villamar Mendoza Odalis Tatiana**

**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 en Enfermería, Odalis Tatiana Villamar Mendoza**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISORA**

---

**Lcda. Margarita Zumba Córdova, Mgs.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 28 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, Odalis Tatiana Villamar Mendoza**

**DECLARO QUE:**

**El documento “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería”** 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 28 días del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**ODALIS TATIANA  
VILLAMAR MENDOZA**

---

**Odalís Tatiana Villamar Mendoza**



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

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Odalis Tatiana Villamar Mendoza**

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

**Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2024**

**LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**ODALIS TATIANA  
VILLAMAR MENDOZA**

---

**Odalís Tatiana Villamar Mendoza**



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

**REPORTE COMPILATIO**



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

## Trabajo de titulación- ODALIS VILLAMAR

**3%**  
Textos sospechosos

- 🔍 **2% Similitudes**  
  - < 1% similitudes entre comillas
  - < 1% entre las fuentes mencionadas
- 🌐 **< 1% Idiomas no reconocidos**
- 🤖 **2% Textos potencialmente generados por la IA**

Nombre del documento: Trabajo de titulación- ODALIS VILLAMAR.doc  
ID del documento: df19eb19e0d556a51f56b14fcd51551ac49a5a93  
Tamaño del documento original: 538,5 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo  
Fecha de depósito: 6/8/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 6/8/2024

Número de palabras: 4869  
Número de caracteres: 32.464

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 <b>REVISION DE ENSAYO GENESIS PINELA.doc   REVISION DE ENSAYO GENES...</b> #8f59c7 <span style="font-size: 0.7em;">📄 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 31 fuentes similares</span>	<b>13%</b>		<span style="font-size: 0.7em;">🔍 Palabras idénticas: 13% (611 palabras)</span>
2	 <b>2024 MGSS REVISION ENSAYOS GISELA PEREZ (1).docx   2024 MGSS REVI...</b> #524f38 <span style="font-size: 0.7em;">📄 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 26 fuentes similares</span>	<b>9%</b>		<span style="font-size: 0.7em;">🔍 Palabras idénticas: 9% (443 palabras)</span>
3	 <b>Ensayo - Franklin Satama.pdf   Ensayo - Franklin Satama</b> #6094d5 <span style="font-size: 0.7em;">📄 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 26 fuentes similares</span>	<b>9%</b>		<span style="font-size: 0.7em;">🔍 Palabras idénticas: 9% (439 palabras)</span>
4	 <b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UICSG-POS-MGSS-276.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UICSG-POS-MGSS-276.pdf</a> <span style="font-size: 0.7em;">25 fuentes similares</span>	<b>7%</b>		<span style="font-size: 0.7em;">🔍 Palabras idénticas: 7% (332 palabras)</span>
5	 <b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16345/1/T-UICSG-POS-MAE-344.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16345/1/T-UICSG-POS-MAE-344.pdf</a>	<b>5%</b>		<span style="font-size: 0.7em;">🔍 Palabras idénticas: 5% (243 palabras)</span>

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por brindarme salud y vida para culminar este trabajo de investigación con el propósito de obtener una meta tan anhelada, a mis padres y hermanos, por ser mi mayor motivación y apoyo incondicional para alcanzar cada logro personal y profesional y a mi enamorado, por estar siempre a mi lado, siendo mi compañía y soporte en momentos difíciles.

**Odalís Tatiana Villamar Mendoza**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres y hermanos porque gracias a ellos he podido llegar hasta donde estoy ahora.

**Odalís Tatiana Villamar Mendoza**

## **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN**

### **EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

#### **INTRODUCCIÓN**

La profesión de enfermería es el arte de velar por el bienestar de las personas con el fin de preservar la salud mediante la prevención de enfermedades, promoción de la salud, curación y rehabilitación de las mismas. Sin embargo, para que una persona se desenvuelva en este campo debe poseer una serie de conocimientos bastos en torno al cuidado y seguridad del paciente, fármacos y todo cuanto respecta a servicios de salud. Durante mucho tiempo se ha asociado el bajo desempeño de los profesionales con la falta de conocimientos tanto teóricos como prácticos. No obstante, en la actualidad se conoce que un bajo rendimiento laboral también depende de aspectos motivacionales, la formación académica, y el clima laboral (Tarqui Mamani & Quintana Atencio, 2019).

Existen diversos factores que repercuten en un rendimiento laboral bajo, uno de ellos es la desmotivación, la cual genera una afectación no sólo en los profesionales de enfermería provocando estrés laboral, sino que también puede afectar en la calidad de la atención percibida por los usuarios. En el sector de la salud pública, la motivación del personal sanitario es un gran reto que debe asumir la dirección hospitalaria (gerencia), pues de ello dependerá significativamente el desempeño eficiente de los profesionales.

En un estudio realizado por Global Engagement Index (GEI) a nivel mundial, tomaron como muestra 13 países: Alemania, Francia, Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá, China,



India, Brasil, Italia, Australia, México, Argentina y España. En dicha investigación se dio a conocer el nivel de motivación existente en los trabajadores de diversas instituciones, llegando a la conclusión de que son pocos los trabajadores que se encuentran altamente comprometidos con la institución en donde laboran, debido a la falta de motivación. Sin embargo, pese a ello, existen dos países con un porcentaje mayor de colaboradores totalmente motivados, dentro de ellos se encuentran Estados Unidos y China, representando un 19% (Bohórquez et al., 2020).

En Ecuador, Venegas Mera et al., (2022) realizaron un estudio que determina el nivel de motivación y satisfacción del personal de enfermería. En base a ello se puede identificar que el 9% de los profesionales de enfermería poseen un nivel alto de motivación, el 61% tiene un nivel medio de motivación en sus puestos de trabajo y, el 30% presenta un nivel bajo, atribuyendo esto a la falta de comunicación y reconocimiento entre el líder y el equipo de trabajo.

El presente trabajo de investigación analiza la influencia de la motivación en el desempeño del personal de enfermería. Su estructura consta de cuatro secciones: La primera sección corresponde a la presentación y análisis de datos en base a la influencia de la motivación en el desempeño laboral. La segunda sección describe las teorías y definiciones y la relación existente entre estas dos variables; la tercera sección muestra las repercusiones y efectos de la falta de motivación en el personal de enfermería, y, finalmente, en la cuarta sección se presentan las conclusiones del tema planteado.

### **La Motivación: Definición, ciclo motivacional y diversas teorías**

Según Chiavenato, (2009) la motivación se refiere a todo aquello que incentiva al individuo a actuar de una forma determinada en base a la implementación de energía y esfuerzo para el logro de sus objetivos. El impulso que nace para realizar una actividad puede ser

generado por un estímulo externo, a través de recompensas y toma el nombre de motivación extrínseca o, por un estímulo interno, basado en los procesos mentales y psicológicos de una persona, la cual toma el nombre de motivación intrínseca.

Por otra parte, Vaca Rivas, (2017) señaló que el término motivación etimológicamente proviene del latín motus, que significa aquello que conduce a una persona para ejecutar una acción. Mientras que, Urcola, (2011) refiere que la motivación proviene de la acción de motivar o provocar en otros una energía que les mueva hacia la ejecución de una actividad y cuya fuerza está dentro o fuera de ellos. Por tanto, se entiende a la motivación como un conjunto de fuerzas que actúan sobre un individuo ya sea interna o externamente y generan comportamientos específicos dirigidos hacia una meta.

La motivación laboral hace alusión al conjunto de fuerzas que actúan en el trabajador para desempeñar sus funciones. En las instituciones de salud es muy importante determinar los factores motivacionales presentes en cada profesional, pues es muy útil para promover la satisfacción laboral, mejorar el desempeño, aumentar la productividad y competitividad, fortalecer el ambiente laboral y alcanzar las metas propuestas en la misión y visión de cada entidad. En Ecuador, los factores que provocan mayor motivación laboral en los enfermeros son la afiliación, las necesidades de logro y el reconocimiento de su labor (Sornoza et al., 2020).

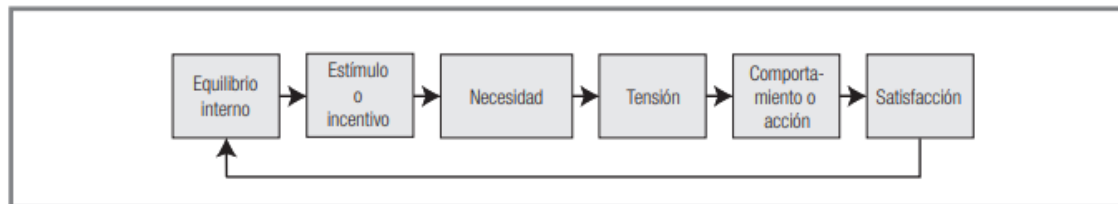
### **Ciclo motivacional**

La motivación nace con el surgimiento de una necesidad. Una vez que se genera una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo del ser humano, provocando así una situación llena de tensión, incomodidad, desequilibrio e insatisfacción. Pese a ello, el

comportamiento del ser humano le conducirá a buscar una solución que conlleva a obtener la satisfacción ante esa necesidad y al ser satisfecha el organismo vuelve a su estado de equilibrio.

## Figura 1

### *Ciclo motivacional*



**Nota:** La figura elaborada por Chiavenato en el 2009 muestra el proceso por medio del cual se origina la motivación.

## Teorías de la motivación

Existen varias teorías acerca de la motivación, algunas de las cuales se tomarán en cuenta en este estudio.

### *Teoría de la Jerarquía de las Necesidades*

Esta teoría propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, se basa en la creación de una pirámide en donde sitúa de forma jerárquica las cinco necesidades que posee el ser humano, mismas que serán detalladas a continuación:

1. Necesidades fisiológicas. Constituyen la base y la parte más baja de la pirámide, se consideran necesidades innatas de cada persona y están relacionadas al correcto funcionamiento del organismo, tales como: respiración, alimentación, sueño, reposo.

2. Necesidades de seguridad. Corresponde a la necesidad de sentirse seguros y protegidos en relación a su entorno, dentro de ellos se menciona la necesidad de la seguridad física, empleo, familia, salud.
3. Necesidades sociales. Hace referencia a las necesidades de una persona tomando en consideración su aspecto emocional y su vida social, entre ellas se encuentran: la amistad, el amor, el afecto y la aceptación por parte de sus compañeros.
4. Necesidades de estima. Son aquellas necesidades que viven dentro de cada persona y que guarda relación con el grado de consideración y amor propio, entre ellas se encuentran: el autorreconocimiento, respeto, confianza en sí mismo, éxito, prestigio.
5. Necesidades de autorrealización. Se sitúan en la punta de la pirámide, es decir, lo más alto. Hacen referencia a las necesidades de crecimiento de cada persona, que los impulsa a mejorar y desarrollarse de forma continua a lo largo de su vida, entre ellas se encuentran: la creatividad, independencia, competencia, realización plena, aceptación de las diversas situaciones de la vida y habilidad para resolver los problemas que se presentan (Ruiz et al., 2021).

### ***Teoría de la motivación - higiene de Frederick Herzberg***

Esta teoría hace referencia al grado de satisfacción o insatisfacción que puede tener un individuo en su lugar de trabajo, Frederick Herzberg planteó la existencia de dos factores importantes para alcanzar la satisfacción laboral (Newstrom, 2011).

- Factores intrínsecos o motivacionales: Dentro de ellos se encuentra la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad, progreso, éxito profesional. La ausencia de estos factores no provoca insatisfacción, sin embargo, el hecho de que estén presentes genera un aumento en la satisfacción de una persona, haciéndola sentir plena y realizada.

- Factores extrínsecos o higiénicos: Como las políticas de una empresa, relaciones interpersonales, clima organizacional, remuneraciones, seguridad laboral, falta de reconocimiento del desempeño laboral, incumplimiento de beneficios laborales como el goce de las vacaciones y licencias. La presencia de estos factores no produce motivación, sin embargo, su ausencia genera insatisfacción.

### ***Teoría de McClelland de las Necesidades***

McClelland, (2014) menciona la existencia de tres necesidades fundamentales para dar origen a la motivación: el logro, el poder y la afiliación. El logro satisface la necesidad de autorrealización y persecución del éxito, mediante la aceptación y resolución de problemas; El poder responde a la necesidad de obtener respeto y prestigio en base a la influencia, dominio y control que se quiere tener sobre los demás; Y, afiliación retribuye a la necesidad de aceptación dentro de un grupo social, la conservación y conexión de relaciones afectivas como la amistad.

### **Desempeño laboral: Definición y dimensiones del desempeño laboral**

El desempeño laboral es el conjunto de actividades que ejecutan las personas que se encuentran capacitadas y formadas durante el desarrollo de su ejercicio. Esto se manifiesta en el cumplimiento de sus funciones con el fin de alcanzar las metas propuestas por una empresa u organización. Además, una vez la persona ingrese a una institución a laborar, debe mantener la responsabilidad ética, moral y legal de sus acciones (Espinosa Aguilar et al., 2019).

Frente a ello, es importante conocer que los profesionales de enfermería se desenvuelven en varias funciones, dentro de ellas: asistencial, docencia, investigación y administrativa. Por tanto, su labor es amplia y debe cumplir con una serie de tareas que conllevan responsabilidad,

humanismo, respeto, empatía. Por ende, la calidad de servicio que se brinde dependerá del nivel de competencia y desempeño de sus colaboradores. Esta es la razón por la cual las instituciones de salud pública se encargan de realizar una evaluación del desempeño laboral de forma anual, pues esto permite medir la productividad de una persona y su grado de desenvolvimiento en el área donde labora (Lira, 2022).

El desempeño laboral por parte de los y las enfermeras se ha visto mermado por diversos factores que influyen en la calidad del mismo. Según (Tocancipá Alvarino, 2020) algunos de estos factores son: la formación académica, las condiciones laborales, la sobrecarga laboral, el estrés laboral, el bajo reconocimiento, la situación económica, el autoestima. Se ha demostrado que en el ámbito laboral del sector salud el trabajo es demandante, puesto que la enfermera se debe enfrentar a aquellas situaciones en las que se debe laborar horas extras por falta del personal. Todo ello origina un desgaste físico y mental en el profesional y a su vez, baja el rendimiento de sus labores.

Por otra parte, el ambiente laboral también influye dentro del desempeño de la labor de enfermería, pues trabajar en un ambiente poco agradable generará insatisfacción y, por ende, generará un impacto negativo para el personal. El deterioro en el desempeño laboral de los y las enfermeras depende de condiciones individuales e institucionales que se manifiestan por medio del incumplimiento en el logro de objetivos y metas propuestas; irritabilidad; ausentismo laboral; comunicación ineficiente; mal trato hacia los usuarios y demás situaciones desagradables que conllevan mayores gastos económicos a la institución sanitaria.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Según (Parashakti et al., 2020) se consideran cuatro dimensiones en el desempeño laboral, dentro de ellas se encuentran: a) calidad del trabajo, haciendo referencia a la ejecución de las actividades encomendadas de forma adecuada con inteligencia, creatividad y sensatez; b) responsabilidad laboral, conjunto de aptitudes y reconocimiento de las consecuencias de cada acción generada ya sean estas positivas o negativas; c) trabajo en equipo, esta es una característica que en ocasiones tiende a ser difícil de conllevar por las distintas creencias que existen en cada persona, sin embargo, es muy importante adoptar la habilidad de entenderse y comprenderse entre compañeros para realizar sus labores en conjunto con el propósito de lograr los objetivos y metas propuestas; d) compromiso institucional, el empleado o colaborador debe identificarse con la empresa donde labora y ser responsable de sus actos, pues como tal, es imagen de dicha institución y le debe respeto.

Dentro de las dimensiones consideradas en el desempeño laboral, es necesario el requerimiento de personal competente con aptitudes vinculadas al trabajo que realicen. Además de ello, deben someterse a evaluaciones de calidad de trabajo con el fin de medir su productividad, responsabilidad, ética profesional, respeto institucional para con ello realizar la selección de personal de excelencia que se encuentren motivados y proactivos para ejecutar sus funciones (Torres-Flórez et al., 2019). Allí radica la importancia de velar por el bienestar no solo de la empresa como una entidad, sino también de sus colaboradores, de forma que se sientan cómodos y cuenten con una salud física y mental equilibrada que le permita conservar un estado de salud óptimo y energía suficiente para el desarrollo de sus actividades que corresponden como servidores públicos del sector salud.

### **Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería**

La motivación en el personal de enfermería es una pieza clave en el desarrollo de sus funciones, tanto de forma individual como colectiva al ser parte de una empresa u organización, pues ello permitirá alcanzar las metas propuestas. Un trabajador motivado, satisfecho con su trabajo y con los resultados obtenidos, tendrá un desempeño muy alto a lo largo de su trayectoria profesional, garantizando así una atención de calidad (Dolores Ruiz et al., 2023).

Marin Samanez & Placencia Medina, (2017) mencionan en su estudio “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado” que el 25% del personal se encuentra con un grado de motivación bajo; el 49,3% posee un nivel medio y el 25,7% presenta un nivel alto de motivación. Por otro lado, el desempeño laboral reflejaba que el 36,7% de los profesionales realizaban sus labores de forma eficiente, mientras que el 50% lo hacía de forma regular. Con ello confirma que existe una relación directa y positiva entre estas dos variables.

Por otra parte, (Barón, 2020) realizó una investigación en torno a la influencia de la motivación en el desempeño laboral, tomando en consideración diversos factores que intervienen en ella, como la remuneración, evidenciándose que el 66% de los enfermeros encuestados mencionan que reciben una baja remuneración, el 27% lo categoriza como regular y el 8% considera que es una buena remuneración.

Así mismo, considera al entorno laboral como un aspecto motivacional fundamental de sobrellevar, pues cuando el entorno laboral es poco agradable puede repercutir en el desarrollo de las actividades laborales de cada individuo. Frente a ello, el 31% de los profesionales encuestados consideran que cuentan con un entorno laboral bueno, el 26% lo consideran regular, el 32% lo categoriza como excelente y un 11% manifiesta que su entorno laboral no es idóneo.



Sin embargo, es importante mencionar que la persona encargada de guiar, motivar y dirigir a los profesionales siempre será el jefe de cada una de las áreas de las instituciones de salud, él velará por el cumplimiento de las metas propuestas y supervisará el desempeño de cada empleado, con el fin de garantizar un servicio de atención eficiente. Pese a ello, el 58% de los encuestados mencionan que la gestión de su jefe es regular, el 19% indica que es adecuada (Panduro Riva & Casas Huamanta, 2022).

Otro de los aspectos que hasta la actualidad sigue siendo una problemática es la sobrecarga laboral, puesto que al faltar recursos humanos se genera un exceso de demanda de pacientes para una sola enfermera, lo que conlleva a desempeñar sus funciones de forma ineficiente, esto debido al cansancio y fatiga que surge a raíz de esta situación. Frente a ello, el 48% de los encuestados menciona que la dotación de recursos humanos es mala, es decir, existe falta de personal en las distintas áreas, de acuerdo a la cantidad de pacientes que debe ser asignada por enfermera, el 47% considera que la dotación de recursos humanos es regular y el 5% restante manifiesta que es buena (Pebes Mendoza et al., 2019).

En base a lo antes mencionado, se puede evidenciar que los profesionales de enfermería cuentan con motivación y vocación hacia su profesión, pero a su vez se enfrentan a diario con una serie de situaciones que sin lugar a duda repercuten de forma negativa en su desenvolvimiento laboral, dentro de ellas se mencionan: la sobrecarga laboral, la gestión ineficiente por parte de sus superiores, la falta de talento humano, la remuneración, la seguridad laboral, la falta de reconocimiento de sus labores, entre otras.

En resumen, los profesionales de enfermería conservan su motivación intrínseca, sin embargo, la motivación extrínseca es aquella que llega a afectar significativamente su

desempeño, y esto no depende del individuo, sino de su entorno y de la gestión que se lleva por parte de jefes y gerentes de las instituciones de salud. Por ello es importante ejercer una gestión administrativa de forma eficiente tomando en cuenta aspectos emocionales y motivacionales propios y del equipo de trabajo.

Mediante este estudio se ha logrado evidenciar el alto grado de influencia de la motivación en el desempeño de los y las enfermeras, pues al estar motivados se empoderan de su labor en su área de trabajo y se desempeñan de la mejor manera, brindando atención de alta calidad y humanismo. El trabajo en el sector de salud es amplio, requiere de gran responsabilidad y una actuación inmediata y eficaz, por ello es imprescindible contar con profesionales motivados, con buena formación académica, autonomía, comunicación efectiva.

El jefe de enfermería, al ser quien está a cargo de cada profesional de enfermería en los diferentes servicios, deberá ayudar a sus compañeros a elevar la autoestima, aumentar la motivación y generar satisfacción laboral, de la siguiente forma:

1. Reconocer y agradecer siempre los esfuerzos y el trabajo realizado.
2. Brindar capacitaciones para reforzar el conocimiento de los profesionales, con la finalidad de elevar su conocimiento y mejorar el servicio.
3. Establecer una comunicación efectiva, brindar confianza y respeto.
4. Dar oportunidades de superación en el trabajo, tales como el aumento salarial o un ascenso (Bayser, 2022).

## **IMPLICACIONES PRÁCTICAS**

Las implicaciones del presente trabajo de investigación se basan en lo académico y lo práctico, pues ello ha permitido identificar el efecto positivo de la motivación sobre el

desempeño laboral de los y las enfermeras, ya que, a mayor motivación mayor desempeño laboral. Sin embargo, es importante mencionar que la inexistencia de la misma puede incurrir al cumplimiento de sus funciones de forma ineficiente, perjudicando el proceso de salud-enfermedad de los pacientes y la calidad de atención en dicha institución. Cabe recalcar que mientras más motivados se encuentren los empleados, habrá mayor participación y la rentabilidad de las organizaciones e instituciones será eficiente.

La elaboración del presente documento tiene el propósito de contribuir a futuras investigaciones y establecer una mejor gestión por parte del personal administrativo como líderes de enfermería en incentivar y motivar a su personal, de tal forma que su rendimiento laboral no se vea afectado para la salud de los mismos ni para la atención a los usuarios. Además, sería factible la implementación de estrategias que mejoren el compromiso institucional, la responsabilidad laboral, la comunicación, el clima organizacional; y, la adopción de nuevas técnicas motivacionales en los profesionales de enfermería como talleres de capacitación, reconocimiento al trabajo realizado, actividades de integración entre todo el personal que labora en la institución, entre otras.

## **CONCLUSIONES**

La motivación influye significativamente de forma positiva en el desempeño laboral del personal de enfermería, logrando un alto grado de empoderamiento, actitudes proactivas, emoción y calidez en el cuidado brindado. Cuando el profesional se siente motivado desarrolla la capacidad de realizar sus funciones por iniciativa propia con la finalidad de mejorar su desempeño laboral. No obstante, cuando el trabajador entra en la etapa de desmotivación, su rendimiento y la calidad del servicio que brinda se ve afectado. Esto demuestra que, a mayor

motivación del personal, mayor desempeño en sus labores y esto a su vez, permitirá el cumplimiento del logro de los objetivos y metas de las instituciones sanitarias.

Por todo ello, es importante plantear estrategias que permitan conservar esta relación, el propósito es que puedan trabajar de forma efectiva, con un alto grado de motivación y satisfacción, en un ambiente laboral agradable que cuente con valores como el respeto, responsabilidad, comunicación, comprensión, empatía. De esta forma se puede evitar un declive en la atención al usuario porque está claro que aquello repercute en el servicio que se brinda, en el grado de satisfacción del trabajo realizado y la percepción del usuario por el servicio brindado. Además, es importante indicar que el éxito de un hospital recae en la mejora de la calidad de los servicios de salud en los pacientes y el desempeño eficiente de las labores de los profesionales de enfermería de tal forma que se sientan satisfechos con su trabajo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Barón, J. (2020). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención.*
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodriguez, A. (2020). *LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACIÓN.*
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (7a ed). McGraw-Hill/Interamericana.

- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. D. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Espinosa Aguilar, A., Gibert Lamadrid, M. del P., & Oria Saavedra, M. (2019). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1).  
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería: Level of satisfaction and job performance of the nursing staff. *Más Vita*, 4(4), 206-2016.  
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- McClelland, D. (2014). *McClelland DC. Human motivation*.
- Newstrom, J. (2011). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (Décimo tercera Edición). México.
- Panduro Riva, C., & Casas Huamanta, E. R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance

in Health Sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), Batu, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>

Pebes Mendoza, A. B., Uribe Rosas, C., & Loyola Aguije, G. (2019). *MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA* 2016. 7(1). <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>

Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)

Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Revista Espacios*, 41(30). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf>

Tarqui Mamani, C., & Quintana Atencio, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Tocancipá Alvarino, M. C. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. En D. L. Durán Dueñas, C. A. Barajas Herrera, M. C. Tocancipá Alvarino, M. Torres Melo, I. Silva Fajardo, O. A. Martínez Ramírez, M. D. P. Bonilla Olaya, J. M. Mora Méndez, & M. Y. Arandia Gaitán, *Formación y manejo del*

*cuero desde la educación para la salud y la antropología* (pp. 33-45). Fundación Universitaria Juan N. Corpas. <https://doi.org/10.26752/9789589297445.2>

Torres-Flórez, D., Arce Bonilla, L. C., & Ibarquén-Mosquera, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24.  
<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Urcola, J. L. (2011). *La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo* (Tercera edición). ESIC Editorial.

Vaca Rivas, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Revista Mensual de la UIDE*.

Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M. S., Abril Beltrán, R. E., & Calero Lozada, G. T. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15.  
<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Villamar Mendoza Odalis Tatiana, con C.C: # 0940120264 autora del trabajo de titulación: “*Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería*” 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, 28 de agosto de 2024



Firmado electrónicamente por:  
**ODALIS TATIANA  
VILLAMAR MENDOZA**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Odalis Tatiana Villamar Mendoza

C.C: 0940120264





## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Villamar Mendoza Odalis Tatiana		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zumba Córdova Margarita		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	28 de agosto de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	16
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Salud - Medicina		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Rendimiento laboral, actitud laboral		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo de investigación analiza la influencia de la motivación en el desempeño del personal de enfermería. Su estructura consta de cuatro secciones: La primera sección corresponde a la presentación y análisis de datos en base a la influencia de la motivación en el desempeño laboral. La segunda sección describe las teorías y definiciones y la relación existente entre estas dos variables; la tercera sección muestra las repercusiones y efectos de la falta de motivación en el personal de enfermería, y, finalmente, en la cuarta sección se presentan las conclusiones del tema planteado.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-2716610 / 0993441148	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:tatianavillamar2000@gmail.com">tatianavillamar2000@gmail.com</a> <a href="mailto:odalis.villamar@cu.ucsg.edu.ec">odalis.villamar@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			