



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

TEMA:

Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud.

AUTORA:

Poveda Samaniego, Daysi Raquel

**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, Daysi Raquel Poveda Samaniego**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Elsie Zerda Barreno, PH. D

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2024



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Daysi Raquel Poveda Samaniego**

DECLARO QUE:

El documento **Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud** 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 23 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA:



Daysi Raquel Poveda Samaniego



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Daysi Raquel Poveda Samaniego

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 del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA:

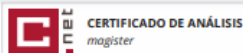


Daysi Raquel Poveda Samaniego



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

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

ENSAYO DAYSI POVEDA
29jul

3%
Textos
sospechosos



< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
3% Idiomas no reconocidos
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: ENSAYO DAYSI POVEDA 29jul.docx
ID del documento: 7140aa10f939f650c0daaf6c3deb8e3631bb0dd8
Tamaño del documento original: 480,77 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo
Fecha de depósito: 5/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 5/8/2024

Número de palabras: 7424
Número de caracteres: 51.804

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Ensayo_María_García_Díaz 18-07-2024.docx Ensayo_María_García_Díaz 18... #0f430a El documento proviene de mi biblioteca de referencias 19 fuentes similares	8%		Palabras idénticas: 8% (574 palabras)
2	Ensayo - Lino y Bastidas.docx Ensayo - Lino y Bastidas #0444ca El documento proviene de mi grupo 17 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (555 palabras)
3	2024 MGSS REVISION ENSAYOS GISSELA PEREZ (1).docx 2024 MGSS REVI... #524f38 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 15 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (522 palabras)
4	Ensayo - Franklin Satama.pdf Ensayo - Franklin Satama #064d5 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 16 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (411 palabras)
5	www.scielo.org.pe Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enf... http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a nuestro Padre Celestial, por habernos preparado el camino el cual tome en busca de la excelencia y crecimiento como profesional, a mi madre por ser una base fundamental desde el inicio de mi vida y por ese apoyo incondicional que demuestra el amor profundo, a la universidad Católica Santiago de Guayaquil por abrir sus puertas para la formación de nuevos Magister que en sus diferentes ámbitos darán fruto a la sociedad ecuatoriana.



DAYSI RAQUEL POVEDA SAMANIEGO

DEDICATORIA

Con el más profundo sentir dedico esta maestría a mis hijos, mi madre, mi hermano y a mi esposo, por ser parte del sacrificio invertido por el desarrollo de esta maestría y en la búsqueda de días mejores.



DAYS RAQUEL POVEDA SAMANIEGO

Introducción

El clima organizacional es la percepción colectiva de los miembros de una organización sobre sus políticas, prácticas y procedimientos (Correa y Samudio, 2023). Estas percepciones, que pueden ser tanto positivas como negativas, son influenciadas por el ambiente laboral y afectan directamente el comportamiento de los empleados. En cambio, la motivación laboral es un elemento clave que impulsa al personal a trabajar con calidez, responsabilidad y eficacia, esta dimensión contribuye a un ambiente laboral positivo, una atención adecuada y una mejor calidad de vida (Saraí, 2020).

Los sistemas de atención médica confían en el personal sanitario para asegurar la disponibilidad, aceptación y calidad de los servicios de salud, lo cual tiene un impacto directo en el bienestar de las comunidades. No obstante, proyecciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) anticipan una escasez de 18 millones de profesionales de la salud en países con economías en desarrollo, esto se atribuye a una serie de problemáticas asociadas con la formación, contratación, retención y rendimiento del personal sanitario, agravados por la falta de inversión en programas de capacitación y desarrollo profesional (OMS, 2022).

En este contexto, la investigación de Álava et al. (2023) señaló que la alta rotación de personal en enfermería surge cuando por escasez de personal también son asignados a laborar en áreas desconocidas, lo que genera tensiones, falta de familiaridad con los protocolos y procedimientos, falta de cohesión dentro del grupo y una sensación general de inseguridad laboral. Sin embargo, se destacó que una mayor camarería en el entorno laboral y una mejor comunicación entre colegas disminuye la presión laboral y contribuye a mitigar los efectos negativos en la salud de los trabajadores.

A nivel regional, los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental en los recursos humanos para la salud, abarcando más del 56% de la fuerza laboral en este ámbito. A pesar de su notable presencia, las estimaciones revelan que solo hay un promedio de 44.3 profesionales de enfermería por cada 10 000 habitantes en América Latina y el Caribe (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023). Por su parte, Piacquadio (2021) determinó que el 38% del ausentismo laboral que experimenta la región se debe a múltiples causas como las relaciones entre colegas, las exigencias físicas y emocionales del trabajo, la antigüedad laboral, la edad de los trabajadores, las condiciones ergonómicas, los horarios nocturnos, las responsabilidades familiares,

el nivel salarial y el entorno laboral. A su vez, se observó un aumento del deterioro físico manifestado en enfermedades del sistema osteomioarticular, la hipertensión y la diabetes, con el estrés laboral y la depresión destacándose como factores que incrementa la inestabilidad mental de estos grupos.

A nivel nacional, se registró un aumento en la cantidad de atenciones brindadas en los centros de salud públicos pasando de 16 millones a 38 millones de casos, lo cual derivó en una mayor necesidad de contratación de profesionales, incrementando su número de 6 088 a 8 849 enfermeros en el periodo 2014. En paralelo, las remuneraciones para los cargos directivos en enfermería se elevaron de \$1 086 a \$2 034 en el mismo período, y se implementaron incentivos como viáticos por residencia y bonificaciones geográficas para los trabajadores en zonas de difícil acceso (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2020). En consecuencia, por su trayectoria en prácticas ejemplares para fortalecer el clima laboral, el Ministerio de Salud Pública (2022) recibió un reconocimiento del Ministerio de Trabajo, resaltando el programa Juntos por la Integración, enfocado en fomentar la camaradería y la sana convivencia entre los colaboradores mediante capacitaciones y el reconocimiento de la gestión institucional.

A pesar de los esfuerzos mencionados, uno de los principales retos que enfrenta el país consiste en modificar la proporción desequilibrada entre profesionales médicos y profesionales de enfermería, que es de 1.6 a 1, así como la relación entre profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería, que es de 1.43 a 1. Esta situación tiene un impacto negativo en la calidad de la atención sanitaria y contribuye a la desigualdad en la distribución de recursos entre las provincias (MSP, 2022).

En consonancia al trabajo efectuado por Venegas et al. (2022), la mayoría del personal de Enfermería está compuesto por mujeres representando el 80%, mientras que el 20% restante son hombres. En cuanto a la distribución por edades, se destaca que el grupo de 31 a 40 años es el más numeroso entre la plantilla médica, también se observa que el 60% del personal cuenta con un título de tercer nivel. En cuanto a la experiencia laboral en los planteles de tercer nivel, el rango de cuatro a seis años es el más prevalente y se destaca que el 38% de enfermeros labora en la jornada vespertina.

En consecuencia, el presente ensayo se centra en la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud, siendo esto de gran

relevancia en el ámbito de la gestión de recursos humanos en el sector sanitario. De acuerdo con Bustamente et al. (2023) un clima organizacional positivo actúa en cadena mejorando la motivación laboral, lo cual lleva a una mayor satisfacción en el trabajo y conduce a un mejor rendimiento laboral.

El documento se estructura de la siguiente manera. Inicialmente se define el concepto de clima organizacional y motivación laboral. Luego se resume estudios con elementos clave que influyen en la relación clima organizacional-motivación laboral. Posteriormente se reflejan algunas implicaciones prácticas para responder a problemas cuando la relación clima organizacional-motivación laboral se ve perjudicada en las instituciones de salud. La última sección cierra con conclusiones.

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización, influyendo en la forma en que los empleados perciben su entorno laboral y se relacionan entre sí (Belizario, 2021). En torno a un clima organizacional positivo, este se caracteriza por una comunicación efectiva, conexiones saludables, liderazgo inspirador, trabajo en equipo cohesionado, reconocimiento a los logros individuales y colectivos, oportunidades de desarrollo profesional, equidad en las políticas de la empresa y un sentido de pertenencia por parte de los empleados (Puitiza et al., 2020)

Por otro lado, Macías y Vanga (2021) declaran que un clima organizacional negativo se manifiesta en conflictos interpersonales, falta de motivación, elevada rotación de personal, comunicación deficiente, falta de claridad en los roles y responsabilidades, políticas injustas o discriminatorias, estrés laboral y un ambiente de trabajo poco colaborativo. Ante esta situación, resulta fundamental que las empresas implementen estrategias para mejorar el clima organizacional, como programas de bienestar laboral, capacitaciones en habilidades de comunicación y liderazgo, evaluaciones de clima laboral periódicas, colaboración entre pares, y políticas equitativas que promuevan un buen ambiente laboral.

El contexto proporciona una visión global del clima organizacional en las empresas, destacando la importancia de un ambiente laboral positivo para el rendimiento de los empleados. Desde la perspectiva de la enfermería, esta comprensión del clima organizacional es relevante, ya

que un entorno laboral positivo influye directamente en la satisfacción laboral, la calidad del cuidado brindado a los pacientes y la salud emocional de los profesionales de enfermería.

Teoría del Ajuste Persona-Trabajo

En el campo de la psicología laboral para Bakker et al. (2023) la teoría del ajuste persona-trabajo es un marco conceptual que busca comprender cómo las características individuales de los empleados y las características del trabajo interactúan para influir en los resultados laborales, como la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño. Amarneh y Muthuveloo (2020) expresan que el ajuste persona-trabajo se refiere a la medida en que un individuo se adapta y se siente cómodo en su entorno laboral, esto incluye aspectos como las habilidades y conocimientos del trabajador, sus valores, intereses y necesidades personales, así como su personalidad y estilo de trabajo.

Por otro lado, Kim et al. (2023) argumentan que el ajuste del trabajo a la persona implica la adecuación entre las características del puesto de trabajo y las características individuales del empleado, esto se vincula con diseño del trabajo, la carga de trabajo, las responsabilidades asignadas, el ambiente laboral, la flexibilidad y las oportunidades de desarrollo. Un buen ajuste del trabajo a la persona puede conducir a una mayor motivación, productividad y bienestar en el trabajo.

Por tanto, esta teoría tiene una visión interaccionista, es decir, el ajuste no es estático ni unidireccional, sino que está influenciado por factores tanto individuales como contextuales. Por ejemplo, un individuo puede modificar su estilo de trabajo o desarrollar nuevas habilidades para adaptarse mejor a su puesto, mientras que las organizaciones también pueden ajustar los aspectos del trabajo para facilitar el éxito y la satisfacción de los empleados.

Factores que Influyen en el Clima Organizacional

En relación con Broetje et al. (2020), el ambiente psicológico y emocional en el trabajo de enfermería juega un papel relevante en el bienestar general de los profesionales de la salud. El clima organizacional, que engloba diversos aspectos como la cultura, la dinámica laboral, el liderazgo y las políticas institucionales, influye notablemente en cómo los enfermeros perciben su entorno y cómo se sienten respecto a su trabajo. En el ámbito de la enfermería, uno de los aspectos más relevantes a nivel psicológico es la carga emocional que conlleva la atención de pacientes ya que lidian diariamente con situaciones estresantes, emocionalmente intensas y complicadas, como

el cuidado de pacientes en estado crítico, la comunicación de malas noticias a familiares o la gestión de situaciones de emergencia.

En la investigación de Belizario (2021) se demostró que la presión constante para tomar decisiones rápidas, así como la exposición a situaciones de vida o muerte, y la carga emocional de ver el sufrimiento de los pacientes, son experiencias que producen fatiga emocional y agotamiento. Para Melendez y Tejada (2020), si el clima organizacional no proporciona el apoyo necesario como capacitaciones en manejo del estrés, el personal llega a notar una disminución en su motivación laboral y un aumento en el riesgo de burnout.

Del mismo modo, la calidad de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral también juega un papel clave en el desempeño profesional. A raíz de la naturaleza crítica y dinámica de la atención médica, la comunicación eficaz es un proceso fundamental para el trabajo en equipo ya que la transmisión clara, precisa y oportuna de información entre el personal de enfermería y otros profesionales del plantel garantiza una atención coordinada y de calidad para los pacientes (Fernandes et al., 2021). En conformidad con Cruz y Perén (2023), un buen canal de comunicación fomenta la confianza, el respeto entre los miembros del equipo, lo que contribuye significativamente a un clima organizacional positivo.

Para cumplir este propósito, los enfermeros se comunican mediante sistemas de mensajería electrónica interna como que facilitan el envío rápido de mensajes, la organización de conversaciones por equipos o unidades, y el traslado de archivos importantes como protocolos de atención o informes de pacientes (Carvalho et al., 2022). Aparte de la mensajería electrónica, el mural de avisos es un recurso físico para mantener a todos actualizados sobre aspectos cruciales de su trabajo y del entorno hospitalario, en ellos se encuentran horarios de turnos, recordatorios y anuncios sobre eventos o capacitaciones (Medina et al., 2024).

Aparte de las herramientas mencionadas, Collado et al. (2024) indican que los enfermeros valoran las reuniones de cambio de turno para compartir detalles sobre la condición de los pacientes, cambios en los tratamientos, procedimientos a seguir, entre otros aspectos relevantes para garantizar una transición fluida entre los turnos y planificar el trabajo de manera efectiva. No obstante, para Álvarez et al. (2020), la comunicación no verbal también es fundamental en las instituciones de salud, utilizar gestos, expresiones faciales, posturas corporales y contacto visual para transmitir información, demostrar empatía hacia los pacientes, y establecer una atmósfera de

confianza. Esta forma de comunicación complementa las interacciones verbales y contribuye a una comunicación más completa.

Según lo establecido por Wibowo y Paramita (2022), el liderazgo dentro de las instituciones de salud es otro factor relevante en la construcción de un buen clima laboral. En este caso, el perfil de quién adopta este papel posee cualidades como empatía, capacidad de trabajo en equipo, flexibilidad, y resiliencia emocional, estas características no solo facilitan la conexión con el personal de enfermería, sino que fomentan la cooperación. Para González (2022), un liderazgo que fomente la participación, la autonomía, la capacitación continua y el reconocimiento del trabajo bien hecho contribuirá a fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia de los enfermeros. Por el contrario, un liderazgo autoritario, poco empático o que no valore el aporte de su equipo provoca un menor involucramiento en las tareas laborales

Del mismo modo, Martins et al. (2020) dictaminan que la capacidad imparcial de mediar y facilitar el diálogo entre las partes enfrentadas es clave para evitar escaladas de tensiones y abrir un espacio al entendimiento mutuo, mientras que la habilidad de negociación permite llegar a acuerdos que satisfagan las necesidades y expectativas tanto del enfermero como de la institución de salud, esto incluye aspectos vinculados con las condiciones laborales, el desarrollo profesional, la asignación de recursos y otros que impactan directamente en la motivación y satisfacción laboral.

En un entorno hospitalario es común que surjan controversias, así que los líderes deben estar preparados para abordar estas fricciones de manera constructiva. Según Somani et al. (2021), una resolución efectiva deriva en escuchar activamente a las partes en conflicto, identificar los puntos de desacuerdo, buscar puntos en común y trabajar hacia una solución que equitativa. Los líderes que manejan los conflictos de esta manera contribuyen a un clima organizacional armonioso y motivador, donde el personal de enfermería se siente valorado.

En la búsqueda por crear una excelente cultura de laboral, diversos autores proponen que la equidad eleva el sentido de pertenencia y mejora las políticas institucionales. Por equidad Wakefield et al. (2022) se refieren a diseñar con igualdad de oportunidades las propuestas de desarrollo profesional, ascenso, participación en proyectos o comités dentro de la institución, para todos los miembros del equipo, independientemente de su género, edad, etnia u otras características personales. En cuanto a promover un sentido de pertenencia significa hacer que los empleados se sientan parte integral de la institución y de su equipo de trabajo, esto se logra involucrándolos en

la toma de decisiones, brindándoles autonomía en su trabajo y fomentando el trabajo en equipo. Además, es importante crear una cultura de responsabilidad compartida, donde cada miembro del equipo se sienta responsable de ayudar al éxito colectivo y al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Iglesias et al., 2020).

Respecto al bienestar del personal de enfermería, el diseño de políticas institucionales adecuadas en relación con la carga de trabajo, la remuneración, los beneficios laborales y el acceso a recursos juega un papel relevante. Laverde y Sánchez (2020), resaltan que es importante establecer una carga de trabajo razonable y realista, evitando la sobrecarga que altere la calidad de la atención y la vitalidad tanto física como emocional de los profesionales.

En relación con la remuneración, se debe garantizar un salario competitivo que reconozca la labor y el compromiso del cuerpo médico. Aparte del salario base, se pueden considerar incentivos como bonificaciones por desempeño, y beneficios adicionales al seguro médico, como programas de bienestar y flexibilidad en los horarios de trabajo (Pappas et al., 2024). Así mismo, las directrices pertinentes al acceso de recursos deben asegurar que el personal sanitario cuente con el equipamiento, materiales y tecnología necesarios para realizar su trabajo de manera segura, esto incluye proporcionar capacitación en el uso de nuevas herramientas y actualizar constantemente los recursos disponibles para mantener un entorno de trabajo óptimo (Kim y Hwang, 2020).

En síntesis, un ambiente de trabajo donde exista apoyo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y reconocimiento por el esfuerzo y dedicación de los enfermeros contribuirá a un clima organizacional positivo. Por otro lado, situaciones como el conflicto interpersonal, la falta de apoyo por parte de los superiores o compañeros, y la percepción de injusticia construye un ambiente negativo que afecta la motivación y el compromiso de los trabajadores de enfermería.

Motivación Laboral

La motivación laboral se refiere al conjunto de factores que impulsan a los individuos a alcanzar sus metas laborales y satisfacer sus necesidades dentro del entorno laboral, estos pueden ser tanto intrínsecos como el deseo de crecimiento personal y la realización profesional, o pueden ser extrínsecos y enfocarse tanto en la remuneración como el reconocimiento externo (Deza et al., 2020). En el caso del personal de enfermería, la motivación principalmente conecta con la satisfacción de contribuir al bienestar de los pacientes, el reconocimiento por parte de sus superiores y colegas, el desarrollo de habilidades y conocimientos.

En las instituciones de salud, un alto índice de motivación laboral está asociado con la dedicación de los enfermeros hacia sus responsabilidades. Cuando los profesionales de enfermería reciben incentivos para lograr una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, consecuentemente tiene una mayor disposición para realizar sus tareas diarias con eficiencia, esto se traduce en una mejor atención al paciente (Contardo et al., 2021).

De acuerdo con Slåtten et al. (2020), la motivación también está vinculada con un mayor nivel de creatividad e innovación. Los enfermeros se sienten impulsados a buscar formas de optimizar los procesos y ofrecer soluciones más efectivas a los desafíos que enfrentan en su trabajo. Esta actitud proactiva no solo beneficia a la institución de salud en términos de eficiencia, sino que brinda a los enfermeros una sensación de logro al ver los resultados de su contribución.

En el ámbito de la salud, se resalta que la motivación puede provenir de factores intrínsecos, como el deseo de contribuir al bienestar de los pacientes y el desarrollo profesional, así como de factores extrínsecos, como el reconocimiento y las condiciones laborales favorables. Asimismo, es pertinente destacar que va más allá de incentivos materiales, pues otorga un sentido de propósito y satisfacción personal derivado del impacto positivo que generan en la salud y el bienestar de las personas atendidas.

Consecuencias del Bajo Índice de Motivación en las Instituciones de Salud

En el ámbito laboral, Salehian et al. (2023) ha demostrado que la baja motivación en el personal tiene repercusiones negativas que se clasifican en: desinterés, rotación de personal y ausentismo. Cuando los profesionales de enfermería experimentan desinterés en sus tareas y responsabilidades debido a una falta de motivación, es probable que no dediquen el tiempo y la atención necesarios a cada caso. Además, el desinterés puede llevar a una falta de compromiso con los objetivos de la institución, afectando la eficiencia de los servicios de salud en general.

El bajo índice de motivación también deriva en una alta tasa de rotación de personal en el ámbito de la enfermería. Cuando los enfermeros no se sienten motivados ni valorados en su trabajo, es más probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares. Esta rotación constante genera costos adicionales para las instituciones de salud, ya que genera la necesidad de reclutar, capacitar y adaptar constantemente a nuevos profesionales (Gab et al., 2020).

A su vez, la falta de motivación puede llevar a un aumento en el ausentismo laboral entre el personal de enfermería. Los trabajadores desmotivados pueden experimentar síntomas de

agotamiento, estrés o desgaste emocional, lo que los lleva a faltar más frecuentemente al trabajo. El aumento del ausentismo no solo afecta la carga laboral del personal restante, también genera interrupciones en la atención a los pacientes y afecta la percepción de calidad de los servicios de salud por parte de la comunidad (García et al., 2023).

Teorías de Motivación Aplicadas a la Enfermería

Entre las teorías clásicas que han contribuido a comprender la motivación en el ámbito laboral se encuentran la Teoría de Maslow y la Teoría de Herzberg, ambas ofrecen perspectivas diferentes, pero se complementan sobre los factores que influyen en la motivación y el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con González et al. (2023), la jerarquía de necesidades creada por Abraham Maslow en 1943 especifica que las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer en un orden jerárquico para alcanzar la autorrealización. En cambio, el modelo de Frederick Herzberg publicado en 1959 identificó dos dimensiones independientes que influyen en la motivación laboral: factores higiénicos o de mantenimiento y factores motivacionales.

Bajo este contexto, las necesidades fisiológicas son atendidas mediante condiciones de trabajo seguras, un salario justo y el acceso a recursos esenciales. Esto establece una base para afrontar las necesidades de seguridad, las cuales se enfocan en la estabilidad laboral y la protección contra riesgos físicos y emocionales en el entorno laboral. Al mismo tiempo, las necesidades sociales se manifiestan en la importancia de un ambiente de trabajo colaborativo, el apoyo de compañeros y la aceptación de sus superiores (Bayser, 2023).

Por otro lado, las necesidades de autoestima se anexan al desarrollo personal y profesional, esto representa recibir reconocimiento por su trabajo, sentirse valorados y tener oportunidades de ascenso. Tanto la retroalimentación positiva como la posibilidad de alcanzar metas y desafíos son aspectos clave para aumentar la motivación. Finalmente, las necesidades de autorrealización representan la culminación de un proceso motivacional completo. Al dar autonomía en el trabajo y metas estimulantes permite que el personal de enfermería alcance su máximo potencial y se sienta realizado tanto a nivel laboral. En conjunto, todas estas necesidades interactúan para crear un clima organizacional que favorezca la motivación y la eficiencia en el personal de enfermería en instituciones de salud (Bayser, 2023).

Figura 1

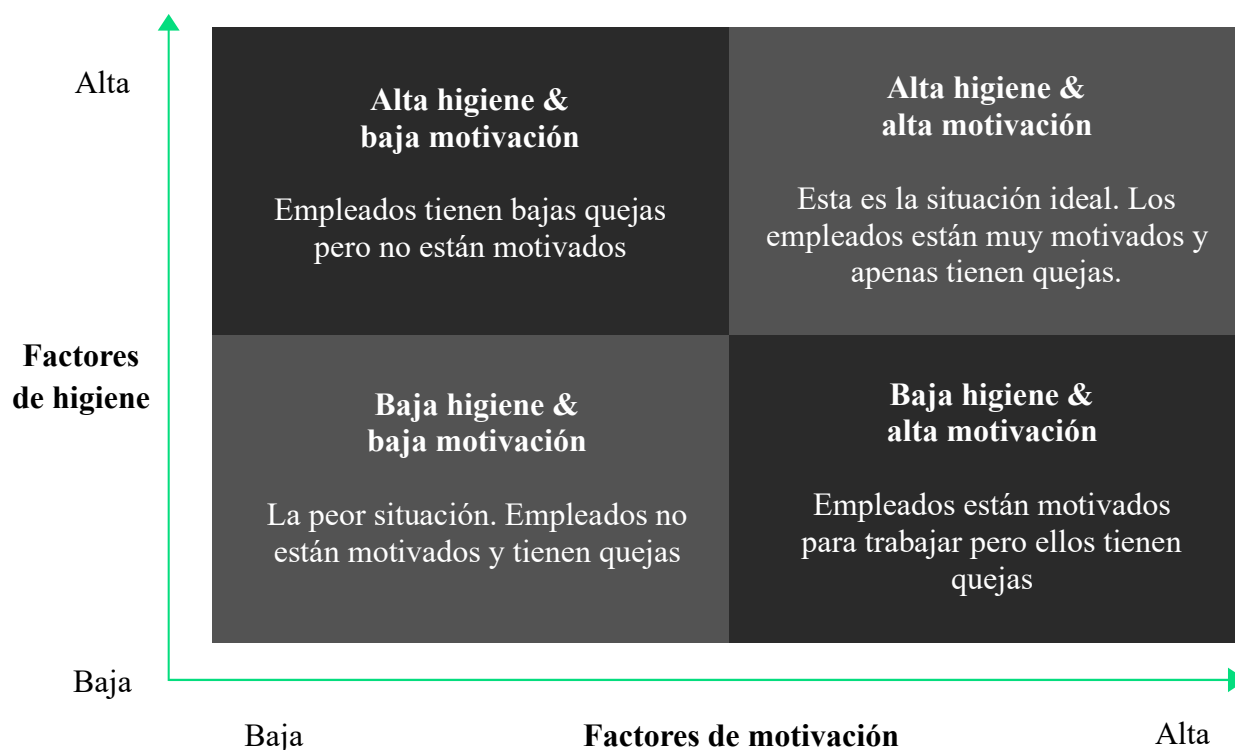
Jerarquía de necesidades de Maslow



Nota. Tomado de La Pirámide de Maslow al Microscopio de Rodríguez, 2018

En relación con la teoría de dos factores de Herzberg, los factores higiénicos son aquellos con afinidad al ambiente externo de trabajo y que si están ausentes o deficientes causan insatisfacción en los empleados. Estos factores incluyen aspectos como las condiciones laborales, el salario, las políticas y procedimientos de la organización, la calidad de la supervisión, las interacciones laborales y la seguridad laboral. Según el autor, la presencia de factores higiénicos puede evitar la insatisfacción en el trabajo, pero no necesariamente genera motivación y satisfacción duraderas (Salazar et al., 2020).

En contraste, los factores motivacionales están relacionados con el contenido del trabajo y las tareas en sí mismas, esto incluye el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento profesional y el desarrollo personal. Herzberg encontró que la presencia de estos elementos realmente impulsa la satisfacción en el trabajo y la motivación intrínseca de los empleados. Como reacción en cadena, cuando los trabajadores experimentan logros notables, reciben reconocimiento por su desempeño, tienen oportunidades de desarrollo y asumen responsabilidades que les brindan un sentido de triunfo (Salazar et al., 2020).

Figura 2*Teoría de los Dos Factores*

Nota. Tomado de Teoría de los Dos Factores (Herzberg) por Kuijk, 2023

Factores que Elevan la Motivación Laboral en el Personal de Enfermería

La creación de un ambiente positivo en el clima organizacional de las instituciones de salud, especialmente para el personal de enfermería, es relevante para fomentar la motivación laboral y mejorar el desempeño de los profesionales. Uno de los aspectos clave dentro de esta creación de ambiente positivo es instaurar una cultura de apoyo y reconocimiento. La cultura de apoyo implica brindar respaldo emocional y profesional a los miembros del equipo de enfermería; esto se logra mediante la promoción de un entorno donde la comunicación sea abierta y transparente, permitiendo a los enfermeros expresar sus inquietudes, sugerencias y necesidades sin temor a represalias. Asimismo, se deben establecer canales efectivos para la resolución de conflictos y la gestión de situaciones difíciles, de manera que se fomente la colaboración y el trabajo en equipo (Sodeify y Habibpour, 2021).

El reconocimiento es otro aspecto fundamental en la cultura organizacional; los esfuerzos y logros del personal de enfermería deben ser valorados y reconocidos de manera constante y

notoria. Esto puede incluir desde simples palabras de agradecimiento y elogios públicos hasta programas formales que premien el desempeño excepcional y la dedicación al trabajo. El reconocimiento no solo refuerza la autoestima y la motivación de los enfermeros, también fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con la institución (Hidayati y Saimi, 2024).

En general, ambos autores recalcan que la cultura de apoyo y reconocimiento se debe reflejar en las políticas y prácticas de la organización. En este caso, se podrían implementar programas de mentoría y desarrollo profesional que brinden orientación y oportunidades de crecimiento a los enfermeros y políticas de conciliación laboral que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Relación del clima organizacional y motivación laboral en el Personal de Enfermería

En el contexto de un centro quirúrgico de EsSalud en Lima, el estudio realizado por De la Cruz y Ramírez (2021) planteó explorar la conexión entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción experimentado por un grupo de 75 enfermeras. Los resultados mostraron que el ambiente laboral fue generalmente considerado como regular (56%) y bueno (24%), según las evaluaciones realizadas en diferentes facetas como liderazgo (66.7%), comunicación (49.3%), conflicto y cooperación (66.7%), motivación (68%) entre otros. Respecto a la satisfacción laboral, se encontró que se ubicó en un nivel medio con un 22.7% de las enfermeras manifestando estar satisfechas. El análisis estadístico reveló un coeficiente de correlación de 0.708, lo cual indica una asociación positiva y significativa entre el ambiente y la satisfacción laborales, apoyado por un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.010$.

Por su parte, Mejía et al. (2023), con los datos del cuerpo médico en el Hospital Público de Trujillo, obtuvieron como resultado coeficientes de correlación alto o moderado entre la motivación y distintos aspectos de la calidad laboral. Estos aspectos incluyen el apoyo institucional ($r=0.674$), la seguridad en el trabajo ($r=0.617$), la integración en el puesto de trabajo ($r=0.794$), la satisfacción laboral ($r=0.549$), el bienestar obtenido ($r=0.423$) y la gestión del tiempo ($r=0.511$).

La satisfacción laboral, aunque se ubicó en un nivel medio mostró una asociación positiva y notable con el ambiente laboral, indicando que un ambiente laboral favorable puede influir en niveles más altos de satisfacción entre el personal de enfermería. Así mismo, se sugiere que los niveles más altos de motivación están relacionados con una mejor percepción de la calidad laboral en general.

Implicaciones prácticas

Con la autorización de los gerentes se podrían ejecutar diversas intervenciones para mejorar la conexión entre clima organizacional y motivación laboral. Para mejorar la calidad de vida laboral los programas de bienestar a través de múltiples actividades como sesiones de mindfulness, ejercicios de relajación, espacios para el descanso dentro del lugar de trabajo, asesoramiento psicológico, descuentos en suscripciones al gimnasio y acceso a servicios de salud mental, promueven la salud emocional y física del personal de enfermería.

Otra intervención clave consiste en brindar capacitaciones en habilidades de comunicación y liderazgo, esto deriva en impartir cursos que enseñen técnicas de comunicación efectiva y escucha activa, así como ofrecer entrenamiento en liderazgo, gestión de equipos y resolución de conflictos a los supervisores y jefes de turno. Al mejorar estas habilidades, se fortalecen las interacciones con los pacientes, familiares y compañeros de trabajo, al mismo tiempo que fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo.

De la misma manera, es importante realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para identificar áreas de mejora y tomar acciones concretas, este seguimiento puede llevarse a cabo mediante encuestas anónimas sobre el ambiente de trabajo, el apoyo recibido, las oportunidades de desarrollo, la comunicación interna, entre otros; sesiones de retroalimentación uno a uno; buzones físicos o virtuales donde los enfermeros puedan enviar sugerencias, quejas, comentarios y felicitaciones. Posteriormente, los líderes deben analizar los resultados y trabajar junto a consultores especializados en desarrollo organizacional para aplicar estrategias personalizadas basadas en las mejores prácticas innovadoras del sector.

Otra alternativa consiste en promover la colaboración entre pares a través del trabajo en equipo, el intercambio de conocimientos y experiencias entre los miembros del personal de enfermería. Reconocer y premiar la colaboración y el apoyo mutuo dentro del equipo también puede motivar a los trabajadores y fortalecer los lazos entre ellos. Finalmente, implementar políticas equitativas es clave para garantizar un ambiente laboral respetuoso, esto significa asegurar la equidad en la asignación de tareas y responsabilidades, así como promover un ambiente libre de discriminación, establecer políticas transparentes en cuanto a los procesos de selección, beneficios, ascensos y reconocimientos.

Conclusiones

El clima organizacional, como se ha descrito, abarca una amplia gama de aspectos que van desde la comunicación efectiva y el liderazgo inspirador hasta la equidad en las políticas institucionales y el reconocimiento a los logros individuales y colectivos. Estos elementos son fundamentales para crear un entorno laboral positivo que motive al personal de enfermería a desempeñarse al máximo de su capacidad y a sentirse valorado en su trabajo. Por otra parte, la motivación laboral se entiende como el conjunto de factores internos y externos que impulsan a los individuos a alcanzar sus metas laborales y satisfacer sus necesidades dentro del entorno laboral. En esta dimensión se destacan los factores intrínsecos, como el deseo de contribuir al bienestar de los pacientes y el desarrollo profesional, y los factores extrínsecos, como el reconocimiento y las condiciones laborales favorables.

Desde la perspectiva de la teoría, el ajuste persona-trabajo, la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de dos factores de Herzberg ofrecen perspectivas valiosas sobre cómo las características individuales de los empleados y las condiciones laborales influyen en su motivación y satisfacción. Es pertinente reconocer que la motivación laboral no solo proviene de factores extrínsecos como la remuneración o el reconocimiento externo, sino también de factores intrínsecos como el sentido de propósito y la satisfacción personal derivada del impacto positivo en la salud y el bienestar de los pacientes.

A partir de las investigaciones que constaron la asociación positiva entre ambiente laboral-satisfacción laboral y motivación-calidad laboral, se manifiesta importancia de potenciar el bienestar del personal de enfermería. Por este motivo, la principal intervención práctica se orientó a combinar acciones para formar un programa de bienestar que no solo promueve la salud emocional y física del personal de enfermería, también ayuda a crear un ambiente laboral más colaborativo y estimulante.

La creación de un ambiente laboral positivo y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el reconocimiento del trabajo, el desarrollo profesional y la equidad en las políticas institucionales son aspectos clave para impulsar la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud. Estas acciones no solo mejoran la calidad de vida laboral de los enfermeros, sino que mantienen estabilidad de los servicios de salud.

Referencias

- Álava, N., Cerezo, B., Yugcha, G., & Rolando, W. (2023). La percepción de las enfermeras sobre su clima organizacional: Una revisión integrativa. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 506-519.
- Álvarez, N., Yarleque, E., & Muro, T. (2020). Comunicación enfermera-paciente postquirúrgico en la unidad de recuperación postanestésica de un hospital de PIURA -PERÚ. *SER, SABER Y HACER DE ENFERMERÍA*, 2(1), 1-17.
- Amarneh, S., & Muthuveloo, R. (2020). Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3197-3206.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bayser, S. (2023). 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), 1-10.
- Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97-108.
- Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Frontiers in Psychology*, 11(84), 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00084>
- Bustamente, M., Galvez, N., & Arrunátegui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161.
- Carvalho, A. K., Macêdo, D., & Tolstenko, L. (2022). Contribuciones de tecnologías digitales para la seguridad de pacientes en el contexto hospitalario. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(2), 1-20.
- Collado, B., Ferrero, C., Escobar, M., Barrera, V., Salvador, M., Marañón, R., & Mora, A. (2024). Evolución de la percepción de la cultura de seguridad de los profesionales sanitarios en una urgencia pediátrica. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(1), 41-49. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2023.11.005>
- Contardo, M., Chang, C., Errázuriz, R., & Ramírez, C. (2021). Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades. *Revista Confluencia*, 4(2), Article 2.

- Correa, E., & Samudio, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 9-23. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
- Cruz, O., & Perén, O. (2023). Optimización de la atención sanitaria: una mirada en profundidad al proceso de administración de enfermería. *Portal de Revista/ Visión 360*, 2(3), 14-27.
- De la Cruz, L. R., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Deza, I., Villavicencio, M. del C., & Gonzales, C. (2020). Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 61-66.
- Fernandes, M., Cruz, A. A., Castelo, A. L., & Pillon, S. C. (2021). Comunicación y relaciones interpersonales entre trabajadores de la salud en la pandemia COVID-19. *Cultura de los Cuidados. Revista de Enfermería y Humanidades*, 25(60-1 Especial 2), 72-80. <https://doi.org/10.14198/cuid.2021.esp2.06>
- Gab, A., Elshrief, H., & Ageiz, M. (2020). Developing Strategy: A Guide For Nurse Managers to Manage Nursing Staff's Work-related Problems. *Asian Nursing Research*, 14(3), 178-187. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.07.004>
- García, J., Cruz, J., & Villarreal, H. (2023). Principales causas de ausentismo laboral en el personal de enfermería adscritos al Hospital General de Zona No. 3 Tuxtepec, Oaxaca. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6), Article 6. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1515>
- González, L., Duque, J. L., & García, H. A. (2023). La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 16(3), Article 3. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2023.163.2014>
- González, N. (2022). 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), 1-10.
- Hidayati, F., & Saimi, S. (2024). Nursing with heart: Analyzing the influence of motivation and remuneration in improving nurse performance at RSJ Mutiara Sukma. *Science Midwifery*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.35335/midwifery.v12i1.1422>

- Iglesias, A., Torres, J., Mora, Y., & González, J. L. (2020). Liderazgo y clima organizacional de enfermería en Hospital Pediátrico. Visión de jefas y enfermeras asistenciales. *Revista de Enfermería*, 10(e79), 1-23.
- Kim, H., & Hwang, Y. H. (2020). Factors contributing to clinical nurse compliance with infection prevention and control practices: A cross-sectional study. *Nursing & Health Sciences*, 22(1), 126-133. <https://doi.org/10.1111/nhs.12659>
- Kim, Y. H., Shin, S. I., Kim, H.-K., Jun, M., & Wreen, M. (2023). Advanced Practice Nurses' Organization Commitment: Impact of Job Environment, Job Satisfaction, and Person-Organization Fit. *Asian Nursing Research*, 17(2), 91-101. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2023.03.002>
- Kuijk, A. (2023). Teoría de los Dos Factores por Frederick Herzberg. *Toolshero*. <https://www.toolshero.es/psicologia/teoria-de-los-dos-factores/>
- Laverde, O., & Sánchez, B. (2020). Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario. *Revista Cuidarte*, 11(2), 1-15. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.826>
- Macías, E., & Vanga, M. (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>
- Martins, M., Lima, L., Vandresen, L., Coelho, S., Prata, A., & Vilela, C. (2020). Conflict management strategies used by Portuguese nurse managers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0336>
- Medina, N., Oyola, H., & Heredia, F. (2024). Programa de comunicación interna para el clima laboral en una red asistencial de salud del Perú. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3647>
- Mejía, D. A., Mori, S. L., Deza, L. M., Alguiar, L. R., & García, J. W. (2023). Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), Article 5. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1378>
- Melendez, R. E., & Tejada, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Ministerio de Salud Pública. (2020). Plan de fortalecimiento de talento humano para enfermeras/os. *El nuevo Ecuador*. <https://www.salud.gob.ec/plan-de-fortalecimiento-de-talento-humano-para-enfermerasos/>

- Ministerio de Salud Pública. (2022a). Sistema Nacional de Salud. En *Plan Decenal de Salud 2022-2031* (1era. ed, pp. 72-100). Consejo Nacional de Salud. <https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dnn/archivos/AC-00083-2022%20JUL%2004.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2022b, diciembre 8). MSP recibe reconocimiento a las buenas prácticas de clima laboral en el sector público. *El nuevo Ecuador*. <https://www.salud.gob.ec/msp-recibe-reconocimiento-a-las-buenas-practicas-de-clima-laboral-en-el-sector-publico/>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Personal sanitario* [Temas de salud]. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce/4>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023, mayo 12). *Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia*. OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>
- Pappas, S., Brosius, W., Hayes, R., Lawrence, M., McMichael, B., Zimmermann, D., & McCauley, L. (2024). Maximizing the potential value of the nursing workforce. *Nursing Outlook*, 72(1), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2023.102016>
- Piacquadío, N. S. (2021). Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: Una revisión panorámica. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1(25), 1-7. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202125>
- Puitiza, C., Tejada, S., Morales, E., Chávez, S., & Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 71-85.
- Rodríguez, K. (2018). *La pirámide de Maslow al microscopio*. Psico-K. <https://www.psicok.es/psicok-blog/2018/8/12/piramide-maslow>
- Salazar, E., Hernández, G., García, M., & Gallegos, R. (2020). Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *European Scientific Journal ESJ*, 16(21), 1-17. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
- Salehian, M., Goli, H., & Yazdimoghaddam, H. (2023). Nurses' Experience of Occupational Alienation in the Clinical Setting: A Content Analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 28(6), 715-722. https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_407_21

- Saraí, N. (2020). Capítulo 18. El clima organizacional desde la percepción del personal de enfermería de un hospital público. En *La Ciencia Administrativa para La Gestión Organizacional Sustentable* (1era. ed., pp. 200-210). COORDINACIÓN ACADÉMICA REGIÓN ALTIPLANO OESTE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ. https://www.researchgate.net/profile/Armando-Sanchez-Macias-2/publication/344157805_libro_2020_final_230220pdf/data/5f568438a6fdcc9879d62411/libro-2020-final-230220.pdf#page=209
- Slåtten, T., Mutonyi, B., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05954-4>
- Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Percepciones de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo: Investigación cualitativa. *Enfermería Clínica*, 31(6), 355-362. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.04.005>
- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A. J., & Smith, P. (2021). A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings. *Safety and Health at Work*, 12(3), 289-295. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.004>
- Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 1-14.
- Wakefield, S. B., Williams, D., Le Menestrel, S., Flaubert, J., & National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2022). *The Future of Nursing 2020–2030: Charting a path to achieve health equity* (Washington, DC). The National Academies Press. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0029655422001026>
- Wibowo, A., & Paramita, W. (2022). Resilience and Turnover Intention: The Role of Mindful Leadership, Empathetic Leadership, and Self-Regulation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(3), 325-341. <https://doi.org/10.1177/15480518211068735>



Presidencia
de la República
del Ecuador



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Poveda Samaniego Daysi Raquel, con C.C: # 0940724651 autora del trabajo de titulación: *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud* 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, 23 de septiembre de 2024

f.



Nombre: Daysi Raquel Poveda Samaniego

C.C: 0940724651



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería en instituciones de salud		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Poveda Samaniego Daysi Raquel		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	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:	23 de septiembre de 2024	No. DE PÁGINAS:	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	Clima organizacional, motivación laboral		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Ambiente de trabajo, desempeño laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El clima organizacional es la percepción colectiva de los miembros de una organización sobre sus políticas, prácticas y procedimientos (Correa y Samudio, 2023). Estas percepciones, que pueden ser tanto positivas como negativas, son influenciadas por el ambiente laboral y afectan directamente el comportamiento de los empleados. En cambio, la motivación laboral es un elemento clave que impulsa al personal a trabajar con calidez, responsabilidad y eficacia, esta dimensión contribuye a un ambiente laboral positivo, una atención adecuada y una mejor calidad de vida (Saraí, 2020).</p> <p>El documento se estructura de la siguiente manera. Inicialmente se define el concepto de clima organizacional y motivación laboral. Luego se resume estudios con elementos clave que influyen en la relación clima organizacional-motivación laboral. Posteriormente se reflejan algunas implicaciones prácticas para responder a problemas cuando la relación clima organizacional-motivación laboral se ve perjudicada en las instituciones de salud. La última sección cierra con conclusiones.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono: 0969852833	E-mail: m.fannicita@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@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):	