



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

TEMA DE ENSAYO:

**Evaluación de los programas de motivación que influyen en el
desempeño laboral de los profesionales de enfermería en
hospital pediátrico de alta complejidad**

AUTORA:

Vizuite Centeno, Lady Janeth

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2025**



**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, Lady Janeth Vizuite Centeno, como** requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud.**

REVISORA

C.P.A. Cecilia Isabel Vélez Barros, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 15 días del mes de abril del año 2025



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Lady Janeth Vizuete Centeno

DECLARO QUE:

El ensayo **Evaluación de los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad** 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 ensayo del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 15 días del mes de abril del año 2025

LA AUTORA



Firmado electrónicamente por:
LADY JANETH VIZUETE
CENTENO

Lady Janeth Vizuete Centeno



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Lady Janeth Vizuete Centeno**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Ensayo** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Evaluación de los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 días del mes de abril del año 2025

LA AUTORA:



Firmado electrónicamente por:
**LADY JANETH VIZUETE
CENTENO**

Lady Janeth Vizuete Centeno



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

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

LadyVizuite_CorrecciónPlagio_Versión2

< 1%

Textos sospechosos

< 1% Similitudes

0% similitudes entre comillas

0% entre las fuentes mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: LadyVizuite_CorrecciónPlagio_Versión2.docx

ID del documento: bf57915ff13590e9e45d11ae5ade3548102951ed

Tamaño del documento original: 43,73 kB

Autores: []

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo

Fecha de depósito: 14/3/2025

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 14/3/2025

Número de palabras: 3203

Número de caracteres: 21.370

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuente con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #a22c0e El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus infinitas bendiciones, A mi familia y en especial a mi esposo que me ofreció su apoyo incondicional durante mi trayectoria de maestría, y a todas las personas que estuvieron alentándome a conseguir mis metas.

De igual forma agradezco a la universidad, por darme la oportunidad de seguir avanzando como profesional y su vez a mi tutora MGS.CECILIA ISABAELE VELEZ BARROS, por su asesoramiento en la conducción de este ensayo.

Lady Janeth Vizuite Centeno

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, salud, empeño, sabiduría y la fortaleza para llevar a cabo mis metas más anhelada y un sueño hecho realidad.

A mis hijas, por ser el pilar fundamental, con el fin de ser el ejemplo de superación.

El trabajo de este ensayo y empeño se lo debo a cada una de esas personas que forman parte de mi vida.

Lady Janeth Vizuite Centeno

Introducción

Los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería son de vital importancia para la atención sanitaria. Estos se definen como una clave para el bienestar del equipo y calidad en la atención brindada en un hospital pediátrico de alta complejidad. En las instituciones de salud los enfermeros constituyen a la primera línea para el tratamiento, atención y cuidado al paciente enfermo. Se debe recordar que los infantes son susceptibles al medio que los rodea, por lo tanto, el personal es un activo importante para la formación de un equipo interdisciplinario que ayuden al tratamiento general y específico del niño.

El desempeño laboral hace referencia a la calidad del trabajo que cada persona profesional aporta en las tareas asignadas, en un tiempo determinado con el fin de llegar a metas (Chiavenato, 2009). También, evalúa desde múltiples dimensiones, siendo dos de las más relevantes eficacia y motivación. La primera hace referencia a la relación con habilidad de un empleado para alcanzar objetivos específicos, minimizando las posibilidades de fracaso organizacional, mientras que la motivación laboral abarca factores como características personales, percepciones internas y externas, emociones y valores que impulsan la conducta en el trabajo.

En la actualidad se ha pedido que las organizaciones tengan un espacio dedicado al desarrollo profesional. Esto debe fomentar un ambiente de trabajo seguro, productivo y adaptativo al medio que les rodea. Uno de los componentes que ayudan a mejorar el desempeño es la eficacia, la cual contribuye a mejorar los resultados de manera tangible. Por otro lado, la motivación garantiza atención médica de manera integral, y óptima en el área de especialidad. Todo esto se refleja en la calidad de la atención brindada a los usuarios, aunque en algunos casos puede depender de una serie de factores como: crecimiento poblacional, demanda de pacientes, y escasez en personal (Ortiz & Fuentes, 2023).

La Organización Mundial de la Salud afirma que el 60% de la fuerza laboral dentro del hospital son enfermeros. En el 2020 se menciona que existen aproximadamente 38 millones de profesionales en todo el mundo. En México el capital humano es de 312,347 profesionales de enfermería (Jiménez & Cheverría, 2021). Las situaciones antes mencionadas provocan preocupaciones en el personal, el cual debe cumplir con responsabilidades. Esto a su vez, causa un deficiente cuidado paciente provocando problemas legales, ausentismo recurrente, entre otras consecuencias.

Es por ello que, la presente investigación busca evaluar los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad. Se debe tener en cuenta que, los profesionales de la salud necesitan motivación para el cumplimiento de sus actividades. Entre las estrategias para impulsar una buena satisfacción laboral se encuentra principalmente la retribución económica. Debido a que es indispensable para la superación profesional y alcanzar las metas institucionales establecidas. }

A continuación, se detalla las bases teóricas, técnicas, factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación, así como el desempeño laboral para los profesionales de la salud. Luego se menciona el impacto en el profesional de salud pediátrico, para finalmente detallar las implicaciones prácticas, establecer conclusiones y recomendaciones basado en los encontrado.

Definición conceptual de la motivación y desempeño laboral

Dentro del marco teórico conceptual de las variables de estudio ayudan a evaluar los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de ellos profesionales. Esto es de importancia para que, el profesional de enfermería a realizar un trabajo eficaz dentro del hospital pediátrico de alta complejidad.

La motivación laboral corresponde a la disposición de los individuos para ejercer esfuerzo dentro del ámbito del trabajo. Se encuentra orientado en el logro de las metas

establecidas por la empresa y condicionado a la satisfacción de necesidades personales (Narrea, 2020). Además, se identifica un papel importante en el bienestar emocional y compromiso empresarial para mantener altos niveles de satisfacción (Dolores et al., 2023).

Una de las teorías de motivación laboral que influye en el desempeño laboral de los profesionales se destacan la de Maslow, la cual se centra en las necesidades y requerimientos de las personas para vivir la vida de manera gratificante dentro del área laboral. Esta se organiza usando una jerarquía mencionando las necesidades fisiológicas como comer, beber agua, y refugio. Luego las de seguridad, social, estimación y autorrealización (Merchan, 2022).

Otra es la teoría Bifactorial de Herzberg busca contribuir y analizar el clima laboral de los trabajadores. Además identifica los efectos de la satisfacción en relación a los factores extrínsecos de la empresa e intrínsecos del empleado (Sabater et al., 2019). Se toma en cuenta los factores higiénicos relacionados al ambiente, y condiciones que desempeña en el trabajo. También, se toma en cuenta la responsabilidad en la ejecución de tareas, reconocimiento laboral, crecimiento personal, oportunidades de promoción, autonomía, logros, tareas, supervisión y coordinación (Salazar & Bello, 2021).

La teoría de existencia, relación y crecimiento de Clayton Alder complementa la teoría de Maslow, dividiéndola en tres categorías: existencia, necesidades fisiológicas o básicas, y necesidades de casualidad en el crecimiento y superación (Guerra, 2024). En la teoría de autodeterminación se aborda aspectos de auto regulación, metas, energía, vitalidad, aspiraciones de la vida, necesidades psicológicas universales, relaciones culturales, conducta, afecto y bienestar (Téllez et al., 2021).

La idea principal de la motivación al profesional es satisfacer las necesidades superiores e inferiores, para eso es necesario conocer las motivaciones extrínsecas. Las cuales están relacionadas con el empleado, y qué puede obtener, en lugar de aumentar la productividad, podría ser perjudicial para la empresa, permitiendo establecer una recompensa en base a las actividades. Otra medida a conocer es la intrínseca, la cual se

obtiene en el trabajo como escenario principal desplegando las capacidades, valores positivos, y productividad (Ayón et al., 2021).

Zapata et al (2023) menciona la existencia de múltiples factores que influyen en la motivación laboral entre las que se encuentran: puesto de trabajo, con aspiración a crecer laboralmente; autonomía del trabajo permitiendo la participación y aportación de ideas para mejorar la visión de empleados. El ambiente de trabajo es otro factor a tomar en cuenta por las responsabilidades, y participación aportando ideas para mejorar la visión. En cuanto al ambiente del trabajo es necesario para crear un clima laboral bueno con los diversos empleados. las condiciones laborales permiten motivarse de acuerdo al salario por horarios flexibles, conciliación laboral, y personal.

Por otro lado, la evaluación del desempeño es un aspecto motivador para lograr el éxito. Medido individualmente sobre la base de competencias, el cual es un enfoque de gestión importante en las instituciones actuales. El profesional de enfermería brinda el apoyo necesario en el mantenimiento y restablecimiento de la salud del individuo, la familia y la sociedad en general, por lo que en la evaluación formal de las prácticas profesionales de enfermería se tienen en cuenta como aspectos que permiten tomar las acciones correctivas adecuadas y al menos gratificante. o valorar el esfuerzo de personas talentosas responsables de la atención integral de la salud (Lira, 2022).

El desempeño laboral es considerado un eje importante para la efectividad y éxito dentro de un hospital. Es por ello que, para mejorar el desempeño laboral es importante realizar programas de capacitación, entrenamiento y formación. También, es importante tomar en consideración dimensiones como: la participación del empleado, en donde se detalla el proceso de participación, capacita al profesional y promueve el éxito intrahospitalario. Se busca una autonomía y control en el trabajo, con el fin de alcanzar una motivación elevada y compromiso hacia la institución (Romero, 2023).

El mismo autor refiere que, se debe tomar en cuenta la formación del desarrollo profesional usando un proceso positivo para el profesional debido a que se promueve un

crecimiento, y desarrollo personal. También, se refiere a la adecuación del medio ambiente del trabajo, por medio del desarrollo de conocimiento, habilidades y experiencia suficiente para emplearlas en el lugar de trabajo (Romero, 2023).

Entre las teorías de desempeño laboral se menciona a la filosofía de Patricia Benner, en donde se encuentra relacionada a los conocimientos científicos adquiridos a través de la experiencia práctica, aprender haciendo y “saber qué”, “Saber cómo”. Se representa en 5 etapas. La primera es el novato o participante, el cual inicia en la formación de la enfermera al mundo laboral. Se percibe el entorno por medio de diversas situaciones, en donde se identifica las reglas, planes de estudio y la inexperiencia, para el análisis y toma de decisiones. El segundo es el principiante avanzado, el cual se encuentra establecido con las decisiones, acciones y capacidad de aplicar protocolos y solucionar conflictos (Guía, 2019).

En tercer lugar, se detalla al competente, basado en la experiencia y diseño de situaciones, los cuales mejoran el conocimiento e intervenciones. También, se detalla al competente, el cual tiene experiencia en situaciones y diseña planes de mejora. Luego se menciona el experto o avanzado, donde las experiencias pasadas son integradas en las acciones de manera intuitiva, sin depender de normas o protocolos (Guía, 2019).

Otra teoría es la de Campbell se encuentra basado en las conductas laborales, que involucran el éxito y metas corporativas. Además, se toma en refiere a las acciones realizadas para obtener resultados (Vásquez et al., 2020). En lo referente al desempeño laboral usa la eficacia del empleado para medir las ventajas competitivas de la empresa, destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos que están atribuidas a la competitividad del hospital.

Programas Motivacionales y Desempeño Laboral

En lo referente a los factores de motivación y desempeño laboral se refiere al sistema de remuneraciones y políticas de promociones para ascender dentro de la

organización. Esto se encuentra implementado en los distintos hospitales de amplia complejidad pediátricos en la actualidad. Por lo tanto, se espera que, el sistema sea justo para el personal de la salud. Se espera que los trabajadores obtengan recompensas proporcionales a la cantidad de esfuerzo invertido (Romero, 2023).

Programas motivacionales

Los programas motivacionales impactan en el desempeño de los profesionales debido a la interacción que existe con el bienestar psicológico y síndrome de burnout en el profesional. Esto aparece cuando el profesional de salud tiene una carga emocional elevado en los horarios laborales. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) define a estrategias como conocimiento laboral y apoyo emocional para mejorar los síntomas que pueden aparecer

Otro programa es mejorar la calidad del servicio en donde los empleados muestran compromiso, y empatía en la atención a pacientes pediátricos. Esto mejora la experiencia de los infantes y familiares. Narrea (2020) menciona que los factores intrínsecos son claves para fomentar una atención de calidad en pediatría. Se debe incrementar el talento humano en esta organización debido a su entorno de alta presión, rotación de personal para afectar la calidad del servicio. Entre los programas de motivación también se incluye los financieros y de reconocimiento para reducir la rotación y mejorar la estabilidad en un grupo de trabajo (Guido et al., 2024).

Para el desarrollo profesional es necesario programa de formación continua para el desempeño técnico. Valderrama (2018) menciona que, el uso de un ciclo motivacional positivo fomenta el aprendizaje, y adapta al personal a nuevos protocolos, y tecnologías médicas. También se debe promover el trabajo interdisciplinario en la pediatría usando programas para fortalecer dirigidas a las habilidades blandas, comunicación, liderazgo, y coordinación. Esto con la finalidad de mejorar la eficacia en la atención y cuidado del paciente pediátrico (Narrea, 2020).

Tabla 1*Programas motivacionales evaluados*

Programas	Descripción
Remuneración salarial	Este programa incluye incentivos económicos que satisfacen y mejoran el desempeño laboral entre los empleados. Se compone de sueldos, aumentos salariales de acuerdo al rendimiento, antigüedad, bonificaciones por cumplimiento de los objetivos de calidad, y compensación económica por alcanzar las metas.
Sistema de recompensas	Se encuentra basado en estrategias que reconocen el esfuerzo, productividad de los empleados usando incentivos. Entre estos se encuentra el reconocimiento público, premios, promociones laborales, días libres adicionales, bonificaciones, y puntos canjeables por beneficios. Cuando se encuentra bien diseñado fortalece el compromiso, fomenta la competitividad positiva, y mejora el ambiente de trabajo.
Bienestar y salud	Aquí se menciona aquellas iniciativas orientadas a equilibrar la vida laboral y personal. También, se toma en cuenta el bienestar físico y mental, lo cual incluye

el médico de seguros médicos, acceso a talleres de estrés, pausas activas, chequeos médico periódicos, y asesoría psicológica. Esto reduce el ausentismo y aumenta la productividad del empleado

Análisis de los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de un hospital de alta complejidad

Para mejorar el desempeño laboral de un hospital de alta complejidad se debe abordar las necesidades emocionales y físicas del personal. Entre estas se encuentran:

- **Apoyo emoción para el personal:** el enfermero se encuentra sometido a un trabajo estresante por el lugar y población vulnerable que es atendido. Es por ello la importancia de realizar actividades relajantes que ayuden a asimilar las experiencias del lugar. También, impide la presencia del síndrome de burnout mejorando la salud mental del empleado y aumenta la satisfacción laboral. A su vez produce un entorno estable y productiva en el área de trabajo.
- **Desarrollo personal:** Para un incremento en la calidad de atención es necesario que, el profesional se encuentre motivado para ofrecer un cuidado empático y centrado al paciente. Esto mejora los resultados clínicos y la familia se siente seguro, para ello es necesario estar al pendiente de las innovaciones a la atención pediátrica. Se debe establecer un esquema de incentivos salariales acorde al desempeño profesional. Esto promueve el desarrollo, y beneficios adicionales corporativos, lo que hace al equipo estable y reduce los costos del reclutamiento, mejorando la capacitación. También se encuentra ligado a la mejora de reputación y confianza por parte del paciente y familia logrando metas individuales y colectivas como equipo de trabajo.
- **Reconocimiento físico en el trabajo:** brindar recompensas por realizar correctamente su trabajo en horario laboral, puntualidad, años de trabajo es

importante para mejorar el desempeño laboral. Para esto se necesita conocer correctamente bajo que modalidad se encuentra laborando dentro la institución. Al realizar esta evaluación se vuelve necesario elaborar nuevas estrategias de recompensa, con el fin de tener a los enfermeros contentos en sus labores y actividades.

Rendimiento del Personal de enfermería

Entre las múltiples estrategias para mejorar el desempeño labora en un hospital de alta complejidad se encuentra mejorar el acceso a los recursos, tecnología, y motivación a participar en estos. Estas a su vez se encuentra destinadas a mejorar la calidad de atención a los pacientes (Añanos et al., 2023).

Gestión de recursos humanos

El enfermero es parte vital del equipo de trabajo de salud, el cual brinda una atención de calidad optima y oportuna al paciente. Cuando esta fuerza de trabajo se encuentra desequilibrada afecta de manera negativa la satisfacción laboral. Es por ello la importancia de ejecutar sistemas de gestión de calidad que cumplan las necesidades individuales del paciente, distribuyendo de manera uniforme la atención segura.

Tecnologías de información y comunicación en un hospital

El uso de tecnologías es de importancia para la interacción paciente y profesional, ya que aquí se realiza n registro que coordina el equipo multidisciplinario para tratar la patología de infante. La eficacia de llevar un registro electrónico correcto ayuda a reducir tareas administrativas, y documentos agilizando la atención directa al paciente.

Personal de enfermería en la toma de decisiones

El personal de enfermería planifica y ejecuta protocolos clínicos para mejorar la efectividad en el proceso de atención y aumenta la satisfacción laboral. Además, participan de manera activa en la toma de decisiones en el tratamiento, aumenta el

compromiso y responsabilidad para la atención del servicio. La evaluación de estos programas mejora el desempeño del profesional, y asegura un tratamiento óptimo al paciente.

Implicaciones prácticas

Para la evaluación de los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad, este tema es importante. A continuación, se describe las repercusiones prácticas:

- **Rotación del personal de enfermería y retención del talento humano:** una mala atención laboral por parte del profesional puede provocar rotaciones constantes dentro de las áreas del hospital. El tratamiento a este problema en el entorno laboral es capacitar al personal de tal manera en la que, mejorar la atención por parte del empleado a los pacientes pediátricos.
- **Ambiente laboral y desempeño laboral:** el personal pediátrico puede verse sometido a múltiples condiciones estresantes, los cuales se ven relacionados a lo emocional. En casos sensibles que se tratan en las áreas. Es por ello que, la gerencia del hospital debe propiciar un ambiente laboral saludable, libre de estrés, agotamiento mental y emocional, para brindar beneficios al paciente.
- **Recursos y eficacia al momento de brindar un servicio:** los recursos son necesarios para brindar un servicio de eficaz. Además, de tener su relación con el uso de herramientas que agilicen la atención al paciente.

Evaluar los programas de motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el hospital pediátrico. Para realizarlo es necesario identificar las implicaciones prácticas que influyen en el ámbito de salud. Es por ello, que se necesita elevar la calidad de estos programas para reducir la rotación del personal, mejorar el ambiente laboral, y acceso a los recursos. A su vez permitirá que el enfermero se establezca en un entorno de trabajo óptimo con beneficios concretos para la salud

mental y física. También, mejora la calidad de atención en paciente pediátricos y la comunidad que los rodea.

Conclusiones

Los programas de motivación son esenciales para optimizar el desempeño en pediatría: La implementación de programas de motivación en el ámbito pediátrico demuestra ser una estrategia clave para mejorar tanto la calidad del servicio como el bienestar del profesional. Factores intrínsecos, como el reconocimiento y el sentido de propósito, generan un compromiso a largo plazo, mientras que los incentivos extrínsecos tienen un impacto inmediato en la satisfacción laboral. Es crucial que los programas de motivación sean diseñados considerando tanto factores intrínsecos como extrínsecos para asegurar su efectividad.

A continuación, se detalla las bases teóricas, técnicas, factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación, así como el desempeño laboral para los profesionales de la salud. Luego se menciona el impacto en el profesional de salud pediátrico, para finalmente detallar las implicaciones prácticas, establecer conclusiones y recomendaciones basado en los encontrado.

Los profesionales de enfermería presentan escasa motivación para abandonar el trabajo. Esto contribuye a brindar una estabilidad en el equipo multidisciplinario tratante, reduciendo costos relacionados a capacitaciones, y reclutamiento. Un grupo unido garantiza una atención médica efectiva para la salud de los infantes. Las instituciones que invierten en programas de motivación no solo fortalecen el desempeño laboral, sino que también mejoran su reputación ante pacientes, familias y la comunidad médica. Esto fomenta un círculo virtuoso de satisfacción laboral y confianza institucional.

Se recomienda realizar este tipo de evaluaciones cada 3 a 6 meses mínimo debido a que se debe tener un control sobre las actividades del personal, con el fin de elaborar estrategias de mejora en la satisfacción al paciente enfermo. Es por ello que, el uso de

estas herramientas de evaluación de programas es necesarias para mejorar el desempeño por parte del empleado. Se debe fomentar investigaciones futuras que evalúen la efectividad de programas específicos en diferentes contextos pediátricos y que analicen cómo estos influyen en indicadores como la satisfacción, el desempeño laboral y los resultados clínicos.

Bibliografía

- Añanos, C., Lluch, A., Sarrablo, M., Blancas, S., & Sánchez, S. (2023). El rol del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos (UCI). *Revista Sanitaria de Investigación*. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/el-rol-del-profesional-de-enfermeria-en-la-unidad-de-cuidados-intensivos-uci/>
- Ayón, G., Merchán, J., & Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(9), 1663-1678. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Educación. https://www.academia.edu/42224522/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_Chiavenato_3_Edici%C3%B3n
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Guerra, E. (2024). Motivación y cultura: Impacto en el desempeño laboral y teorías para la gestión eficaz. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 8(2), 1-25. <https://doi.org/10.36314/cunori.v8i2.288>
- Guía, M. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de las competencias de enfermería en pediatría. *Revista Vive*, 2(5), Article 5. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v2i5.28>
- Guido, J., Carbonell, Z., Pérez, N., & Alva, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista*

Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 9(1), 228-237.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>

Jiménez, A., & Cheverría, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de Enfermería*, 32(2), Article 2.
<https://revistaingenieriaconstruccion.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709>

Lira, C. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>

Merchan, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>

Narrea, V. (2020). *Motivación laboral y factores asociados: Una revisión sistemática, 2020* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56872>

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2024). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Ortiz, O., & Fuentes, M. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), Article 2.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. 39(6).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Romero, A. (2023). Motivation and job performance in the technical nursing staff of a public hospital during 2018. *GESTIONES*, 3(1), Article 1.
<https://gestion.es.pe/index.php/revista/article/view/44>

- Sabater, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), Article 2. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(10), 216-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Téllez, A., Zamarripa, J., Delgado, M., & García, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación: Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Realidades: Revista de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Universidad Autónoma de Nuevo León*, 11(2), 9-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8408523>
- Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: Hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del Psicólogo - Psychologist Papers*, 39(1). <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>
- Vasquez, M., Tello, J., Huamán, C., & Ríos, J. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali. *REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA*, 4(3), 10. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.156>
- Zapata, Z., Napán, A. C., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Vizuite Centeno Lady Janeth, con C.C: # 0940118482 autora del trabajo de titulación: *Evaluación de los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad* 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, 15 de abril de 2025



Firmado electrónicamente por:
**LADY JANETH VIZUETE
CENTENO**

f.

Nombre: Lady Janeth Vizuite Centeno

C.C: 0940118482



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Evaluación de los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vizuite Centeno Lady Janeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vélez Barros Cecilia Isabel		
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:	15 de abril del 2025	No. DE PÁGINAS:	15
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gerencia, Programas de Motivación, Desempeño Laboral, Personal de enfermería		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Satisfacción en el trabajo, atención sanitaria, profesional de enfermería		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

Los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería son de vital importancia para la atención sanitaria. Estos se definen como una clave para el bienestar del equipo y calidad en la atención brindada en un hospital pediátrico de alta complejidad. En las instituciones de salud los enfermeros constituyen a la primera línea para el tratamiento, atención y cuidado al paciente enfermo. Se debe recordar que los infantes son susceptibles al medio que los rodea, por lo tanto, el personal es un activo importante para la formación de un equipo interdisciplinario que ayuden al tratamiento general y específico del niño. Es por ello que, la presente investigación busca evaluar los programas de motivación que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospital pediátrico de alta complejidad. Se debe tener en cuenta que, los profesionales de la salud necesitan motivación para el cumplimiento de sus actividades. Entre las estrategias para impulsar una buena satisfacción laboral se encuentra principalmente la retribución económica. Debido a que es indispensable para la superación profesional y alcanzar las metas institucionales establecidas. A continuación, se detalla las bases teóricas, técnicas, factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación, así como el desempeño laboral para los profesionales de la salud. Luego se menciona el impacto en el profesional de salud pediátrico, para finalmente detallar las implicaciones prácticas, establecer conclusiones y recomendaciones basadas en lo encontrado.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-992537993	E-mail: lady.vizuite@cu.ucsg.edu.ec
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):	