



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

TEMA DE ENSAYO:

**La motivación como parte fundamental en el desempeño
laboral en las Instituciones de Salud en el Ecuador.**

AUTOR:

Jaime Luis Loor Rosales.

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

Guayaquil, Ecuador

2023



**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 el **Odontólogo Jaime Luis Loor Rosales**, 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 25 días del mes de septiembre del año 2023



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Jaime Luis Loor Rosales**

DECLARO QUE:

El ensayo, "**La Motivación como parte fundamental en el desempeño Laboral en las Instituciones de Salud en el Ecuador**", 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 25 días del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR

Jaime Luis Loor Rosales



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

AUTORIZACIÓN

Yo, Jaime Luis Loor Rosales

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: **La Motivación como parte fundamental en el desempeño Laboral en las Instituciones de Salud en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR

Jaime Luis Loor Rosales



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

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Documento Revisado - Loor Rosales

2%
Similitudes

0%
Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas

1%
Idioma no reconocido

Nombre del documento: Documento Revisado - Loor Rosales.docx ID del documento: 84558456ead7b2e69946f8c5392f6611997769f0 Tamaño del documento original: 187,5 kB	Depositante: Maria de los Angeles Núñez Lapo Fecha de depósito: 20/9/2023 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 20/9/2023	Número de palabras: 5709 Número de caracteres: 37.553
--	---	--

Ubicación de las similitudes en el documento:

≡ Fuentes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Ensayo - Lino y Bastidas.docx Ensayo - Lino y Bastidas #04440a El documento proviene de mi grupo 17 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (559 palabras)
2	Ensayo - Braganza.docx Ensayo - Braganza #57ca41 El documento proviene de mi grupo 15 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (563 palabras)
3	PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EL DESEMPEÑO... #21ccce El documento proviene de mi grupo 28 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (291 palabras)
4	Documento de otro usuario #695af8 El documento proviene de otro grupo 12 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (86 palabras)
5	hdl.handle.net Desempeño laboral en los colaboradores de las entidades públic... https://hdl.handle.net/11537/21108 11 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (88 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de este proyecto va primeramente dirigido a Dios por ayudarme a tener la fuerza y mentalidad de seguir siempre adelante, como también a mi familia en especial a mi esposa, madre, padre y mis adorables hijas por ser mi apoyo constante en mi crecimiento profesional y como persona, agradezco de la misma manera a los docentes que nos compartieron sus conocimientos y experiencias en el ámbito de la salud y de la administración.

Jaime Luis Loor Rosales

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a mi amada esposa por ser ese apoyo incondicional y de aprender a través de ella la importancia de adquirir conocimiento y crecer a nivel profesional, por permitirme conocer la parte de la administración de la salud y de enamorarme de esa hermosa carrera en la gestión administrativa en salud, de esta manera construir nuestra propia empresa que tenemos ahora que es Centro Medico Dulce Sonrisa el cual seguiré gerencia en pro de la familia y en servicio de la comunidad.

Jaime Luis Loor Rosales

Introducción

La motivación dentro de las organizaciones es importante para potenciar las habilidades y destrezas de los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones en los cargos asignados, por eso, para esta investigación es importante conocer la literatura que ayuden a sustentar su implementación en las instituciones de salud, tanto públicas y privadas. En este sentido se entiende que la motivación es un conjunto de conductas, impulsos, deseos, necesidades y fuerzas para el desarrollo interno de cada individuo (Añez , 2006).

Al mismo tiempo el desempeño laboral es considerado como la piedra angular para alcanzar las metas y la efectividad en el desarrollo de las actividades de los colaboradores dentro de las organizaciones. Por lo consiguiente las instituciones han formulado y creado herramientas para el monitoreo y control de las metas trazadas para cada colaborador, conocidas como evaluación de desempeño, que tiene como objetivo medir el nivel de efectividad y destrezas en su puesto de trabajo con relación a la misión de la organización (Pedraza, Amaya, & Conde, Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia., 2010).

Por lo tanto, es importante realizar un estudio profundo de la motivación como parte fundamental en el desempeño de los trabajadores administrativos y operativos en cada organización del sistema de salud tanto público como privado, debido a que datos emitidos por (Oxford Economics, 2020), indica que solo el 13% de los trabajadores a nivel mundial se sienten comprometidos con las organizaciones.

Por esta razón es importante que la alta gerencia de las organizaciones del sistema de salud conozcan sobre la motivación y como este repercute en el desempeño de los colaboradores, de esta manera se lograra de una manera integral que la alta gerencia, líderes de procesos, directores, gerentes, trabajadores de las instituciones públicas y privadas, conozcan identificar los riesgos, las alternativas de solución y crear planes de trabajo, que puedan ayudar a sus equipos de trabajo en el desarrollo efectivo de su desempeño laboral mejorando los indicadores de rendimiento, tanto a nivel individual, departamental, alcanzando de esta manera el éxito organizacional (Morales, Morales, & Correa, 2017).

La estructura de esta investigación estará comprendida por tres secciones que van a cumplir con el objetivo planteado. En la primera sección se tratará referente a la variable

de motivación laboral, el cual nos proporcionará información referente a su definición, importancias y las teorías según los autores. En la segunda sección se tratará referente al desempeño laboral, su definición e implementación dentro de las organizaciones e instituciones públicas o privadas en el sector salud. Por último, en la tercera sección tendremos las conclusiones y propuestas que se darán para mejorar el desempeño laboral mediante la motivación a los colaboradores dentro de las organizaciones con un enfoque integral por parte de la alta gerencia o directivos.

Definición e importancia de la Motivación.

Según Pairó y Prieto la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con la amplitud (impulso), la dirección y la persistencia de la conducta de cada individuo, que dependerán del entorno laboral y contenido de trabajo (Manjarrez Fuentes, 2020).

Según Herrera y Zamora indican que la motivación es un proceso autoenergético de la persona que ejerce a un objeto, que supone la acción de la persona a alcanzar mediante su esfuerzo lo requerido (Puma & Estrada, 2020).

Según Palma la motivación profesional es un proceso que origina, estimula y direcciona de manera voluntaria los comportamientos a la realización de los objetivos, bajo una conducta de esfuerzo originando de esta manera un desempeño óptimo (Zuta Arriola, Castro Llaja, & Zela Pacheco, 2018).

Según Perry y Wise determinan que las expectativas del colaborador en el trabajo y los resultados obtenidos, tiene relación con el nivel óptimo de motivación del colaborador. Por lo que las organizaciones tienen que estar monitoreando para su correcta identificación (García Rubiano & Forero Aponte, 2014).

La motivación laboral nunca debería falta dentro de las organizaciones, por lo que depende es poder mantener un ambiente agradable y proactivo entre los colaboradores, creando un equipo comprometido con ganas de cumplir con los objetivos trazados.

Por esta razón es el motor que mueve a los colaboradores y a las organizaciones a realizar su trabajo de manera eficaz, aumentar la sensación de pertinencia, favorece a la innovación, aumenta la productividad, mayor crecimiento personal y profesional, mayor competitividad empresarial, mejorar la imagen institucional, reduce la tasa de renuncias,

retención de talento e incorporación de nuevos para fortalecer los procesos de las organizaciones (Parrales Reyes, Villao Reyes, & Pisco Suarez , 2022).

Teorías de la Motivación

La motivación depende de diversos factores para la satisfacción de las personas, esto puede ser su entorno, su ambiente o la percepción que tiene sobre la circunstancia de vivencia que esta en el momento, por tal motivo existe diversas teorías de la motivación que se tomaran en cuenta en este estudio como son:

Teoría de las Necesidades de Maslow

Esta teoría de motivación Maslow determino que las necesidades humanas están de una manera jerarquizadas y dispuestas en niveles desde el punto de vista de su importancia e influencia, ordenándolas en 5 necesidades las cuales son: fundamentales, básicas o fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización (Vaca Rivas, 2017).

Las necesidades fundamentales básicas o fisiológicas es el primer nivel de la pirámide, son de vitales para la supervivencia, categorizándose como de orden biológico, creando la viabilidad de nuestro cuerpo con el sistema fisiológico (equilibrio) en este nivel encontramos las siguientes necesidades: respirar, alimentarse, dormir, mantener la temperatura corporal, evitar el dolor, tener relaciones de pareja (Elizalde Hevia , Martí Vilar, & Martínez Salvá , 2006).

Las necesidades de seguridad y protección es el segundo nivel de la pirámide y tiene que ver con las expectativas y las condiciones de vida, se convierte en la fuerza que domina la personalidad, en este nivel encontramos la seguridad física, disponer de un empleo o ingreso fijo, seguridad moral, familiar y de propiedad privada, en este nivel llegan la mayoría de personas, hay que mencionar que la manera negativa de este nivel se encuentra el miedo y el temor (Elizalde Hevia , Martí Vilar, & Martínez Salvá , 2006).

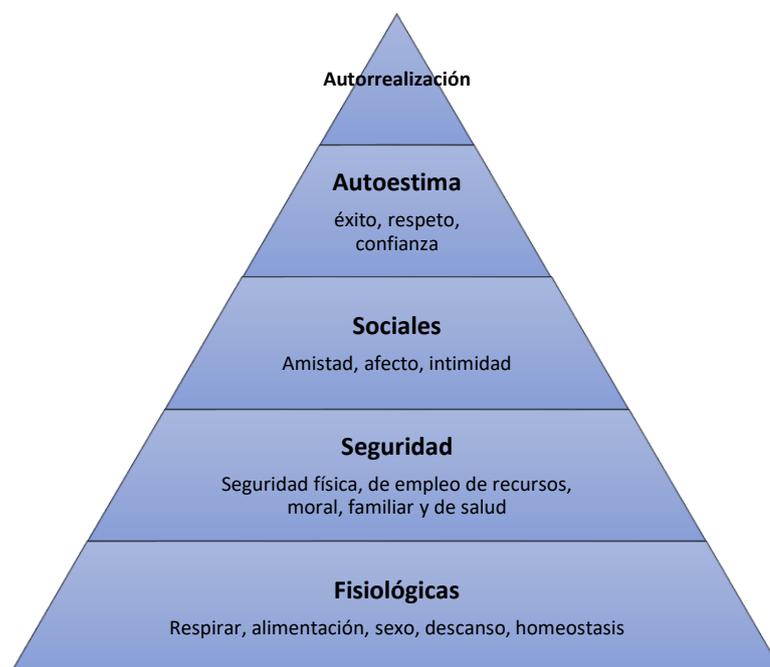
Las necesidades de amor y pertinencia orientadas socialmente es el tercer nivel de la pirámide, en esta se encuentra las necesidades de amigos, compañeros, familia,

identificación en un grupo y de aceptación (Elizalde Hevia , Martí Vilar, & Martínez Salvá , 2006).

Las necesidades de estima es el cuarto nivel de la pirámide, está asociada a nuestro nivel psicológico, en este se encuentra la necesidad de respeto, confianza basado en las otras personas, admiración, confianza en su mismo, autovalía y autoaceptación (Elizalde Hevia , Martí Vilar, & Martínez Salvá , 2006).

Las necesidades de autorrealización o autoactualización, son difíciles de definir por tener una forma abstracta ya que cada individuo es diferente, en estas se encuentra desarrollo espiritual y personal, moral, búsqueda de una misión en la vida y ayuda desinteresada a los demás (Elizalde Hevia , Martí Vilar, & Martínez Salvá , 2006).

Figura 1. Pirámide de Maslow



Nota. Descripción de las 5 necesidades de la teoría de Maslow (Solano Meneses, 2018).

Teoría de las relaciones humanas de McGregor

Esta teoría también conocida como la teoría X y Y, son un referente a nivel mundial en las ciencias de la administración, la motivación y en la relación interpersonal líder y colaborador (Madero Gómez & Rodríguez Delgado, 2018).

La teoría X se refiere a la aplicación de un liderazgo autocrático, debido a que encontramos colaboradores que le disgusta el trabajo, son perezosas, retrasan el trabajo, no asumen responsabilidades y no están comprometidas en cumplir con su desempeño para alcanzar las metas trazadas por la organización, aquí el líder debe manejar una postura de control para el cumplimiento de las políticas y reglas (Murray McGregor, 1986).

En cambio, la teoría Y es todo lo contrario, aquí encontramos colaboradores que les gusta el trabajo, son apasionados en lo que hacen, siempre con una mente positiva e innovadora, están comprometidas con las metas de la organización, se basan en las recompensas por resultados, incrementando su motivación en el cumplimiento de los objetivos trazados por sus líderes (Murray McGregor, 1986).

Tabla 1. Teoría de McGregor

Teoría X	Teoría Y
Al colaborador no le gusta el trabajo	Al colaborador le apasiona lo que hace
Los colaboradores evitan la responsabilidad	Los colaboradores quieren responsabilidad
Necesitan ser direccionados	Se autodireccionan
Se resisten al cambio	Enfocados a trabajar por las metas
Sin potencial a adaptarse y desarrollar	Tienen potencial a desarrollar habilidades y adaptarse
No creativo	Son creativos
Alta gerencia debe control para mantener el cumplimiento de metas	Se establece clima de trabajo para el correcto desarrollo del desempeño y cumplimiento de metas

Nota. Diferencia entre la Teoría X y Y de McGregor. Elaboración Propia (Murray McGregor, 1986).

Teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg

La teoría de Frederick Herzberg esta enfocada en dos factores que son los factores de higiene y los factores motivadores.

Desde esta premisa iniciamos describiendo los factores de higiene, que son aquellos que corresponden al entorno del colaborador, que cuya presencia no provoca motivación, pero su ausencia si provoca insatisfacción, estos elementos son el sueldo, la seguridad laboral, un entorno físico adecuado, políticas de la empresa y la relación laboral con sus compañeros y alta gerencia (Madero Gómez S. , 2019).

En cambio, los factores motivadores están asociados con las experiencias de satisfacción de los colaboradores al contenido de sus puestos de trabajo, los elementos o aspectos que incluyen son: la sensación de realización personal, reconocimiento al desempeño, lo trascendental e interesante de la tarea que se ejecuta, la mayor responsabilidad brindada por la alta gerencia y los avances para el crecimiento personal y profesional (Manso Pinto, 2022).

Por lo tanto, es necesario que la alta gerencia comprenda que de acuerdo a la teoría de Herzberg es necesario brindar factores higiénicos y motivadores a los colaboradores para lograr la verdadera motivación y logrando satisfacer sus necesidades para que la organización alcance el éxito esperado.

Tabla 2. Teoría de Frederick Herzberg

Factores de Higiene	Factores Motivadores
Administración y políticas de la empresa	Logro
Calidad de la supervisión	Crecimiento y Desarrollo personal
Relaciones interpersonales	Responsabilidad
Remuneraciones	Reconocimiento
Condiciones físicas del ambiente de trabajo	Avance en la carrera

Nota. Diferencia entre los Factores Higiénicos y Motivadores (Manso Pinto, 2022).

Teoría de la satisfacción de las necesidades de Mc Clelland

La teoría de McClelland indica que existe tres tipos de motivaciones en los colaboradores, los cuales son: las necesidades de logro, poder y afiliación. Para empezar estas necesidades son consecuentes a motivaciones sociales, debido a que su aprendizaje es de manera inconsciente por su enfrentamiento contante al medio que lo rodea, la importancia de estas radica en la predisposición de las personas en la forma de comportante frente a las situaciones que se les presente, afectando de manera critica su desempeño en los trabajos y tareas (Araya Castillo & Pedreros Gajardo , 2009).

Al mismo tiempo, se tiene que las necesidades de logro se refieren al impulso que tiene los colaboradores en sobresalir y tener éxito, imponiéndose metas elevadas, teniendo un deseo por la excelencia, apuestan por un trabajo que se realice correctamente, aceptan responsabilidades y siempre necesitan un feedback sobre su actuación (Veytia Bucheli & Contreras Cipriano, 2019).

De la misma forma las necesidades de poder, no solo esta enfocado en influir y controlar otras personas, mas bien necesitan tener el reconocimiento de sus colaboradores o compañeros de trabajo, por lo tanto, tienen la necesidad de adquirir prestigio y estatus. Finalmente, las necesidades de afiliación se refieren a las relaciones interpersonales y ayudar a los demás integrantes del grupo de trabajo, no les gusta el trabajo individual (Benavides Paz, 2014).

Tabla 3. Teoría de McClelland

Afiliación	Poder de Influencia	Logro
Necesitan mantenerse en contacto	Ayudan a los demás sin que se lo soliciten	Son resistentes al estrés
Conservan las amistades	Son activos a las tramas de poder de la organización	Se marcan objetivos ambiciosos
Eligen para trabajar a un amigo antes que a un experto	Expresan emociones de forma abierta	Asumen riesgos
Crean buen clima	Influyen sobre los demás para que logren resultados	Buscan expertos en que apoyarse
No le gusta estar solos		Se responsabilizan personalmente

Nota. Los diversos tipos de necesidades de la Teoría de McClelland (Benavides Paz, 2014).

Teoría ERG de Clayton Alderfer

Es una reformulación de la teoría clásica de Maslow, replanteado por Clayton en la década de los 60, donde establece tres niveles o categorías de la motivación, como son las necesidades de la existencia, las necesidades de la relación y las necesidades de crecimiento. Estas necesidades no son estrictamente jerárquicas, debido a como estas interactúan, es decir que si las necesidades superiores se ven frustradas están afectaran a las necesidades inferiores a pesar que ya hayan estado satisfechas (Cardozo Castellano & Loaiza Borges, 2010).

Figura 2. Teoría ERG



Nota. Descripción de las 3 necesidades de la teoría de Clayton Alderfer (Cardozo Castellano & Loaiza Borges, 2010).

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría nos indica que la motivación en los lugares de trabajo depende de los logros y objetivos que se desea alcanzar, por consecuente se centra es la expectativa que tiene el trabajador de la forma de realizar su trabajo para alcanzar sus objetivos y tener buenos resultados en su desempeño (Salazar Raymond & Gutiérrez Northía, 2016).

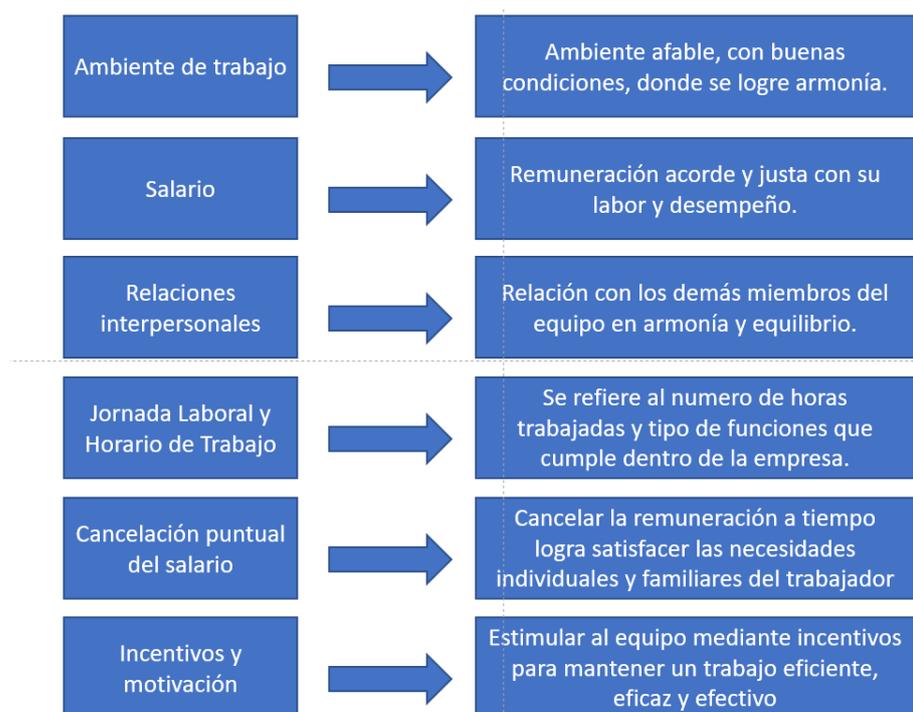
Desempeño Laboral: definiciones y modelos.

El desempeño laboral según Milkovich y Boudrem es el grado como el colaborador cumple con los requisitos de su puesto de trabajo. De la misma manera Chiavenato nos indica que el desempeño laboral es la eficacia que tiene el colaborador dentro de la organización, cumpliendo con sus funciones a nivel individual con una gran labor y satisfacción laboral (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015).

Por otro lado, tenemos a Palaci donde nos indica que el desempeño laboral es el valor que se requiere aportar a las organizaciones de las diversas maneras conductuales de un colaborador o de todo un equipo, contribuyendo a la eficiencia organizacional (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Al contrario, Davis señala que el desempeño laboral depende de diversos factores como son el ambiente de trabajo, el salario, relaciones con los jefes, relación con los otros integrantes del equipo, jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización (Palmar & Valero, 2014).

Figura 3. Desempeño Laboral según Davis



Nota. Factores que influyen en el desempeño laboral (Palmar & Valero, 2014).

Evaluación del desempeño Laboral.

Dentro de las organizaciones se han implementados evaluaciones de desempeño que, para Mondy y Noe, no es mas que un sistema formal de revisión y evaluación a cada miembro de equipo y de todo un equipo de trabajo, considerando diferentes criterios o métodos para la medición del rendimiento de los colaboradores (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), como son:

- Planeación de los recursos humanos: disponer de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los colaboradores.
- Reclutamiento y selección: la clasificación es útil para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.
- Desarrollo de recursos humanos: señala las necesidades primarias que tiene el colaborador en capacitarse y desarrollar sus habilidades maximizando sus puntos fuertes y disminuyendo sus diferencias.

Mientras que, para Dolan, Valle, Jackson y Schuler indican que la evaluación de desempeño es un procedimiento estructural y muy sistemático cuyo objetivo es medir, evaluar e influir en el personal donde se conocerá sobre sus atributos, comportamiento y resultados en el trabajo, descubriendo de esta manera si es productivo o no y crear planes para mejorar su rendimiento (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015).

Por otra parte, Salcedo define a la evaluación de desempeño como un proceso el cual permite describir una entidad, producto o programa, para juzgar el mérito y valor en funcionalidad de la totalidad de sus efectos, costos, las necesidades, intereses, problemas y convicciones a nivel ideológico del colaborador y equipos de trabajo involucrados en la evaluación (Lozano , Pineda, & Urrera, 2016).

Finalmente, Asch define a la evaluación de desempeño como un proceso de enfoque sistemático y periódico, de esta manera se determina el grado de eficacia y eficiencia cualitativamente y cuantitativamente. Cuyo objetivo principal es conocer si los colaboradores están realizando efectivamente su labor, además la información adquirida permite conocer cómo podrá mejorar el colaborador en sus conocimientos y habilidades para el desempeño ideal de su trabajo (Bohórquez, Pérez, Caiche, & al, 2020).

En el caso del sector privado los modelos de evaluación de desempeño quedan a la merced de cada gerente o directiva que sea aplicable a sus colaboradores de acuerdo a su función, habilidades y destrezas que requieren en la organización. Cabe mencionar que estos resultados pueden tener un impacto positivo o negativo en el individuo y la organización.

Por lo contrario, en el sector público las instituciones están arraigadas en el caso del Ecuador a la Constitución de la Republica, Ministerio de Trabajo y la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), donde ya se establecen parámetros, directrices y herramientas para medir la efectividad de sus colaboradores dentro de las organizaciones. Teniendo como objetivo medir y estimular la gestión de la organización, los procesos internos y sus colaboradores fijando metas mediante indicadores cualitativos y cuantitativos, enfocados al mejoramiento continuo de la calidad del servicio público (Presidente Constitucional de la República del Ecuador, 2018).

Relación de la Motivación y Desempeño Laboral del personal de Salud.

El desempeño y la motivación en salud no se aleja a la realidad de otras organizaciones con un giro de negocio diferente, debido a que se tiene como objetivo principal satisfacer las necesidades de los colaboradores y de la organización (Ayón Ponce, Merchán Holguín , & Zambrano Ortiz , 2021).

Por ende el desempeño laboral del personal de salud tiene relación a los diversos factores de la motivación como salarios aceptables, horarios de trabajo flexibles, contar con supervisión y feedback del jefe inmediato, mejoras en la infraestructura y ambiente de trabajo, contar con los equipos e implementos necesarios para la ejecución de sus actividades, generando mediante esto el aumento de la productividad de sus colaboradores, siendo competitivos, logrando metas y cumpliendo con los indicadores a nivel hospitalario o centros médicos (Quintana Atencio & Tarqui Mamani, 2019).

Por consiguiente, la motivación laboral y el desempeño tienen una relación intrínseca, donde depende una de la otra, para el éxito de las organizaciones, por tal motivo es importante resaltar los estudios realizados por Purohit y Col a una población aplicando el instrumento basado en la teoría de Herzberg, donde se determinó que el factor más importante para mantener motivadas a las personas y que cumplan de manera efectiva su desempeño laboral fue la seguridad laboral (Bayser, 2022).

De la misma manera en una investigación realizada en el Hospital de Malasia nos hace hincapié sobre la motivación y el desempeño laboral donde se evidencio que tan importante es tener dentro de nuestros colaboradores una motivación tanto intrínseca y extrínseca que se debe considerar ya que esto repercute de una manera significativa dentro el rendimiento laboral. Por lo que se determinó que la motivación intrínseca tiene menos costo de inversión que la motivación extrínseca de los colaboradores, por lo que se recomendó añadir al cumplimiento de meta emisión de certificados de reconocimiento al buen desempeño (Ong Choon Hee, Noor Hayati Kamaludin, & Lim Lee Ping, 2016).

En otra investigación realizada al personal de enfermería de Hospital Regionales de Indonesia sobre la motivación, se determinó mediante el método de la autoevaluación donde 51,5% del personal dijo tener un buen rendimiento. Además, se determinó que el desempeño no tiene relación con la edad, sexo del colaborador, nivel educativo y los ingresos que percibe. Mas bien se estableció que si tiene relación el desempeño laboral con la percepción de trabajo en equipo y motivación laboral, siendo este el de mayor impacto, por lo que se requiere que la alta gerencia busque las alternativas para mejorar el trabajo en equipo, sistema de seguridad y condiciones ambientales, mejorando la satisfacción de los enfermeros y de esta manera repercute de manera positiva en su rendimiento. (Ni Putu Ika Novita Gunawan, Rr. Tutik Sri Hariyati, & Dewi Gayatri, 2019)

Implicaciones Prácticas

La importancia que tiene la motivación dentro de las organizaciones de salud tanto públicas y privadas ayuda a conocer las estrategias que se deben seguir para llegar a tener un buen desempeño de los trabajadores y esto a su vez en el éxito de la organización. Se recomienda a la alta gerencia, líderes de procesos, gerente, directores de las instituciones publicas y privadas del sector salud, tener una visión amplia de todo sus servicios o departamentos, conociendo las necesidades de cada colaborador para crear planes de mejora y de trabajo efectivo para cubrir sus necesidades básicas. De esta manera lograremos integralidad de los procesos, mejorando el trabajo en equipo, las condiciones ambientales de trabajo y la satisfacción de los trabajadores.

De la misma manera se recomienda evaluar el nivel de desempeño de sus colaboradores para conocer de una manera específica donde debemos intervenir, ayudara tener un diagnóstico de la motivación que se requiere para ejercer sus funciones asignadas

en el área de salud que desempeña, *“No se recomienda tener personal de salud que no estén motivados y peor aun que no desempeñe de manera favorables sus funciones”*, esto es sinónimo de errores en los procedimientos médicos e insatisfacción del usuario externo, por lo que una manera integral y efectivo lograremos sacar el mayor potencial para mejorar su rendimiento y cumplir con los objetivos organizacionales.

Conclusiones

Todas las teorías de la motivación son importantes y esenciales, el cual la alta gerencia deberá escoger la que se ajuste a su realizar de acuerdo a la visión de su organización. Se recomienda como primer lugar la teoría de Maslow porque permite conocer e identificar cuáles son las necesidades que no están satisfechas por sus colaboradores de una manera jerarquizadas, permitiendo orientar las estrategias hacia los estímulos afectados y poder mejorarla de manera priorizada y efectiva.

Con esta investigación se logrará que todo profesional que logre asumir un cargo administrativo de alta gerencia tome en cuenta la importancia de medir el nivel de satisfacción de sus colaboradores para lograr identificar en primeras instancias las necesidades que tienen sus colaboradores, debido a que este paso es primordial para el crecimiento y desarrollo de las habilidades para el mejoramiento del desempeño laboral. Tener en cuenta que cuando satisfacemos las necesidades de nuestros colaboradores como reconocimiento al logro, mejorando su lugar de trabajo, brindarles las herramientas, equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus actividades, hacemos parte de la transformación personal y profesional de los colaboradores tanto intrínseca y extrínseca. Seamos parte de este cambio transformacional como parte de la alta gerencia o responsables de una área o servicio en el sistema de salud, brindando todo el contingente necesario para mejorar el rendimiento laboral y lograr de esta manera los objetivos organizacionales y mas aun que los usuarios externos se vayan satisfecho de nuestra atención.

Referencias

- Añez , S. (2006). Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. *CICAG*, Vol. 4, Edición No.1, Pag. 102 - 126.
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo , M. (2009). Análisis de la teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral del chile . *Revista Ciencia Sociales Universidad Costa Rica*, Vol. IV, No. 142, Pag. 45-61.
- Ayón Ponce, G., Merchán Holguín , J., & Zambrano Ortiz , M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento*, Vol.6, No.9, Pág.1663-1678.
- Bayser, S. (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.
- Benavides Paz, O. (2014). Alcance motivacionales de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Mariño, en las Organizaciones. *Tendencias*, Vol.15, No. 1, Pag. 63-77.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & al, e. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: Capital humano como factor clave en una Organización. *Universidad y Sociedad*, 385-390.
- Cardozo Castellano, R., & Loaiza Borges, L. (2010). La motivación en los estudiantes de medicina de la Universidad Crabobo. Una aproximacion teórica. *Comunidad y Salud*, Vol.8, No.1.
- Chiang Vega, M., & San Martín Neira, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y Trabajo*, 159-165.
- Elizalde Hevia , A., Martí Vilar, M., & Martínez Salvá , F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *Polis Revista de la Universidad Bolivariana*, Vol. 5, No. 15.
- García Rubiano , M., & Forero Aponte, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del Cambio Organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, Pag. 120-142.
- Lozano , H., Pineda, J., & Urrera, L. (2016). Evaluación del Desempeño: Factor Clave en la Competitividad Laboral. *NovaRUA*, 41-54.
- Madero Gómez , S., & Rodríguez Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, Vol.13, No.1.
- Madero Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, Vol. 29, Pag. 1-18.

- Manjarrez Fuentes, N. N. (2020). La Motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, Vol. 12 No. 1, Pag. 359 - 365.
- Manso Pinto, J. (2022). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universitaria EAFIT*, 79-86.
- Morales, E., Morales, M., & Correa, S. (2017). Administración de riesgos y motivación laboral de los servidores públicos en entidades públicas en Medellín. *A&D*, Pag. 194 - 211.
- Murray McGregor, D. (1986). *The Human Side of Enterprise*. New York: Longman Publishing Group.
- Ni Putu Ika Novita Gunawan, Rr. Tutik Sri Hariyati, & Dewi Gayatri. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *The Second International Nursing Scholar Congress (INSC 2018) of Faculty of Nursing*, 515-520.
- Ong Choon Hee, Noor Hayati Kamaludin, & Lim Lee Ping. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 668-672.
- Oxford Economics. (2020). Workforce 2020. The Looming Talent Crisis. *Oxford Economics*, Pag. 1 - 10.
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, vol. 17, Núm. 39, Pp. 159-188.
- Parrales Reyes, J. E., Villao Reyes, J., & Pisco Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las Organizaciones. *Revista Científica Dominio de las Ciencias.*, Vol. 8, No. 1, Pag. 177-186.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 16, No.3, Pag. 493 - 505 . Obtenido de <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Ciencias Sociales*, Vol. 16, No.3.
- Presidente Constitucional de la República del Ecuador. (2018). *Registro Oficial No.218*. Quito, Ecuador: LEXIS.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo Univerisdad Alas Peruanas*, Pag. 45 - 53.

- Quintana Atencio, D., & Tarqui Mamani, C. (2019). Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Archivos de Medicina Manizales*, 123-132.
- Salazar Raymond, M., & Gutiérrez Northía, A. (2016). La motivación laboral en el sector de servicios ¿Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial*, Vol. 10, No. 4, Pag. 7-12.
- Solano Meneses, E. (2018). Retórica simbólica en el espacio arquitectónico Una mirada antropológica de la casa en la sobremodernidad. *Revista de Arquitectura*, Vol.20, No.2.
- Vaca Rivas, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, Vol 2, No. 7, Pag. 101-108.
- Veytia Bucheli , M., & Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación . *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Vol.9, No.18.
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana* , Vol. 12, No. 2, Pag. 157-164.



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, Jaime Luis Loor Rosales, con C.C: # 1310497613 autor del trabajo de titulación: La Motivación como parte fundamental en el desempeño Laboral en las Instituciones de Salud en el Ecuador, 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, 25 de septiembre del 2023

f. _____

Nombre: Jaime Luis Loor Rosales

C.C: 1310497613



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La Motivación como parte fundamental en el desempeño Laboral en las Instituciones de Salud en el Ecuador.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Loor Rosales Jaime Luis		
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:	25-09-2023	No. DE PÁGINAS:	13
ÁREAS TEMÁTICAS:	Administración en Salud		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Motivación Laboral, Rendimiento Laboral, Satisfacción Laboral, Plan de Mejora		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Todas las teorías de la motivación son importantes y esenciales, el cual la alta gerencia deberá escoger la que se ajuste a su realizar de acuerdo a la visión de su organización. Se recomienda como primer lugar la teoría de Maslow porque permite conocer e identificar cuáles son las necesidades que no están satisfechas por sus colaboradores de una manera jerarquizadas, permitiendo orientar las estrategias hacia los estímulos afectados y poder mejorarla de manera priorizada y efectiva.</p> <p>Con esta investigación se logrará que todo profesional que logre asumir un cargo administrativo de alta gerencia tome en cuenta la importancia de medir el nivel de satisfacción de sus colaboradores para lograr identificar en primeras instancias las necesidades que tienen sus colaboradores, debido a que este paso es primordial para el crecimiento y desarrollo de las habilidades para el mejoramiento del desempeño laboral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +5930991155107	E-mail: Jaime.loor01@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):			