

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

TEMA DE ENSAYO:

Factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de salud.

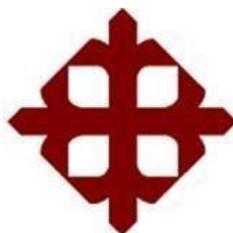
AUTOR(A):

Satama Pereira Franklin Danilo

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 el Médico **FRANKLIN DANILO SATAMA PEREIRA**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

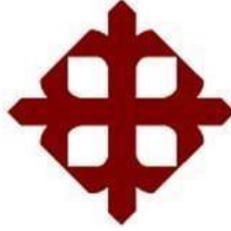
REVISOR(A)

PHD. MARÍA DEL CARMEN LAPO MAZA

DIRECTORA DEL PROGRAMA

ECON. MARÍA DE LOS ÁNGELES NÚÑEZ L, MGS.

Guayaquil, a los 2 días del mes de junio del año 2024



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **FRANKLIN DANILO SATAMA PEREIRA**

DECLARO QUE:

El ensayo: Factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores 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 ensayo del Grado Académico en mención.

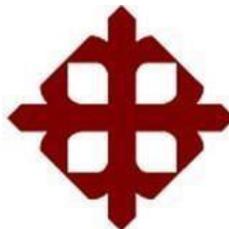
Guayaquil, a los 2 días del mes de junio del año 2024

EL AUTOR (A)



**FRANKLIN DANILO
SATAMA PEREIRA**

Franklin Danilo Satama Pereira



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Franklin Danilo Satama Pereira**

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: Factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de salud, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

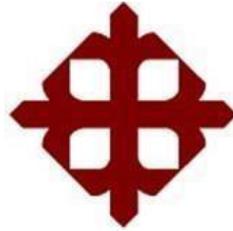
Guayaquil, a los 2 días del mes de junio del año 2024

EL AUTOR (A):



Firmado electrónicamente por:
**FRANKLIN DANILLO
SATAMA PEREIRA**

FRANKLIN DANILLO SATAMA PEREIRA



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

REPORTE URKUND



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Ensayo - Franklin Satama

2%
Textos sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
3% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: Ensayo - Franklin Satama.pdf
ID del documento: 6064d50bbabb00bdca14151701c7f6aab011bd41
Tamaño del documento original: 343,04 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapa
Fecha de depósito: 25/4/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/4/2024

Número de palabras: 3787
Número de caracteres: 25.700

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Ensayo - Wendy Napa Rev ACP 1.docx Ensayo - Wendy Napa Rev ACP 1 #15324 El documento proviene de mi biblioteca de referencias. 27 fuentes similares	13%		Palabras idénticas: 13% (508 palabras)
2	ENSAYO FINAL Frank Zambrano.pdf ENSAYO FINAL Frank Zambrano #16302 El documento proviene de mi biblioteca de referencias. 23 fuentes similares	13%		Palabras idénticas: 13% (505 palabras)
3	Ensayo - DANIELA SAAVEDRA.doc Ensayo - DANIELA SAAVEDRA #63465 El documento proviene de mi grupo. 22 fuentes similares	13%		Palabras idénticas: 13% (496 palabras)
4	Documento Revisado - Leer Rosales.docx Documento Revisado - Leer R... #15281 El documento proviene de mi biblioteca de referencias. 20 fuentes similares	12%		Palabras idénticas: 12% (453 palabras)
5	Ensayo Alida Garcia.DOC Ensayo Alida Garcia #11437 El documento proviene de mi biblioteca de referencias. 20 fuentes similares	11%		Palabras idénticas: 11% (437 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/datastream/001/7716/1/1-UCSG-POS-MAR-6.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	Documento de otro usuario #16406 El documento proviene de otro grupo.	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

AGRADECIMIENTO

Con sincera gratitud, deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios, cuya fuerza y sabiduría me han sostenido a lo largo de este proyecto.

También deseo extender mi reconocimiento a mi familia: mi esposa, madre, padre y mis 2 tiernos hijos, quienes han sido pilares inquebrantables en mi camino hacia el crecimiento profesional y personal. Asimismo, quiero reconocer y agradecer a los docentes que han compartido generosamente sus conocimientos y experiencias en los ámbitos de la salud y la administración. Su guía y dedicación han sido esenciales para mi desarrollo. Este proyecto no habría sido posible sin el respaldo y la orientación de todas estas personas, a quienes le estoy profundamente agradecido.

Franklin Danilo Satama Pereira

DEDICATORIA

Con sincera gratitud, deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios, cuya fuerza y sabiduría me han sostenido a lo largo de este proyecto.

También deseo extender mi reconocimiento a mi familia: mi esposa, madre, padre y mis 2tiernos hijos, quienes han sido pilares inquebrantables en mi camino hacia el crecimientoprofesional y personal.

Quiero dedicar el resultado de este trabajo a mi familia, un pilar fundamental en mi vida. A mis padres, Gloria y Anselmo, quienes han sido mi apoyo incondicional y mi roca en los momentos difíciles, les agradezco por enseñarme a afrontar las adversidades con entereza ycalma. Su amor y ejemplo han sido la base de mis principios y valores, y les estoy profundamente agradecido por todo lo que han hecho por mí.

A mi esposa, Jaclyn, le dedico este trabajo con sincero agradecimiento por su paciencia, comprensión, y amor incondicional. Reconozco que ha soportado las consecuencias directas de mi trabajo, y le pido disculpas por ello. Su constante apoyo y cariño son mi mayor fortaleza, y le estaré eternamente agradecido por todo lo que significa para mí.

Asimismo, dedico este trabajo a mis hijos Danilito y Daniel su presencia ha sido la mayor motivación para terminar este proyecto, y considero que son el regalo más maravilloso que la vida me ha dado.

Al alcanzar el final de este camino, espero que este trabajo pueda inspirar a otros en supropio viaje académico.

FRANKLIN DANILO SATAMA PEREIRA

Introducción

El personal en las instituciones de salud juega un papel crucial, siendo determinante para el éxito o fracaso de dichas organizaciones (Peña Estrada, 2015). La motivación, según se destaca, actúa como un impulsor esencial que guía a los individuos hacia el logro de metas personales y profesionales, influyendo directamente en el rendimiento laboral y más allá. Esta motivación puede ser tanto interna como externa, y su naturaleza afecta la energía y dirección con la que los trabajadores llevan a cabo sus tareas (Bances, 2021).

La motivación laboral, es de importancia porque es un componente esencial que impulsa a los individuos hacia el logro de metas personales y profesionales, ejerciendo una influencia directa en el rendimiento laboral. Cabe destacar que el motivar a los trabajadores de la salud es un desafío continuo para las organizaciones modernas, que buscan maximizar su eficiencia y competitividad en un entorno empresarial dinámico.

De acuerdo con Padovan (2020) señala que Frederick Herzberg propuso la "Teoría de los Dos Factores" donde una se trata sobre los factores que provocan satisfacción (llamados factores motivadores) y los factores que evitan la insatisfacción (llamados factores higiénicos). Los factores motivadores, como el reconocimiento, responsabilidad y el crecimiento profesional, están directamente relacionados con la motivación intrínseca mientras que los factores higiénicos, como el salario y las condiciones laborales, evitan la insatisfacción, pero no generan un aumento significativo en la motivación.

Según una investigación realizada por Marín y Placencia (2017) analizaron la motivación laboral del personal de salud tomando en cuenta la teoría de Frederick Herzberg concluye que los trabajadores se encuentran medianamente motivados (46,3%) con respecto a los factores higiénicos mientras que en los factores motivacionales se obtuvo (57,4%).

A partir del siglo XX, se originaron avances tanto en medicina y tecnología médica, lo que ayudo a mejorar la atención sanitaria y extender la esperanza de vida de la población. Surgieron nuevas formas de gestión de los servicios de salud, que optimizaron los recursos y mejorar la eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos. Los servicios de salud son cada vez más complejos por lo que es necesario tener personal altamente capacitado y motivado (Junco, 2023).

De acuerdo con un estudio realizado en un área específica de una institución de salud concluye que la motivación laboral está vinculada con la vocación del profesional, y la percepción que se tiene del trabajo. Cabe indicar que la autonomía del profesional en su campo de trabajo es un factor importante pues como él se desenvuelva se garantizara una buena calidad de atención, otros factores serían los salarios, horarios, recursos materiales y recursos humanos, etc. (Moya, 2011).

La motivación de un profesional de salud es dinámica este cambiaría según el entorno laboral ya sea este externo o interno de acuerdo con las decisiones tomadas en el ejercicio de su trabajo. La experiencia laboral del profesional es una lección sobre su trabajo y la organización, y ese aprendizaje modificaría a la motivación ya sea haciéndola crecer o disminuir. La motivación podría incrementar ya sea en cantidad y calidad hasta convertirse en un gran compromiso con la organización, pero si existe mayor grado de desmotivación podría conducir al abandono voluntario de la institución, según estudio realizado por Villaverde (2018).

Existen factores determinantes de la motivación laboral como la motivación intrínseca que es afectada por factores internos propios de la persona y la motivación extrínseca por factores como entorno laboral, remuneración e incluso aspiraciones de ascensos en la organización. El ensayo busca destacar la relevancia de la motivación laboral en el contexto de la prestación de servicios de salud, considerando su influencia en la eficiencia, la satisfacción del paciente y otros resultados relevantes.

Conceptualización de la Motivación Laboral

De acuerdo con varios científicos se puede definir a la motivación de distintas formas como Arnold y Randall que lo definen como la razón que tiene el individuo para realizar algo, mientras que Kast lo define como aquello que impulsa a la persona actuar de una manera, o es el origen a una determinada tendencia (Villaverde, 2018).

La motivación laboral es un fenómeno complejo que influye significativamente en el desempeño y la satisfacción de los empleados en el ámbito laboral. Conceptualizar y caracterizar la motivación laboral implica comprender las fuerzas internas y externas que impulsan a los individuos a actuar, comprometerse y perseverar en sus tareas laborales.

De acuerdo con Barcia y Mendoza (2019), nos esclarecen que la motivación en los trabajadores es una parte clave importante para las instituciones pues al contar con un ambiente motivado su productividad será mucho mayor, y se logrará excelentes resultados.

Es importante saber qué es lo que motiva al personal para seguir en la institución, pues el personal motivado desea ir a trabajar, seguir formando parte de este, colabora ya sea con la empresa y sus compañeros, se plasma objetivos personales; un profesional motivado tiene un óptimo rendimiento, pero no siempre el bajo rendimiento es debido a una motivación deficiente este puede deberse a la falta de recursos, habilidades o a la incapacidad del directivo o superior de la organización (Álvarez Baza, 2003).

Finalmente, el reconocimiento y las recompensas justas no sean solo de aspecto financiero, sino que incluyan expresiones verbales de aprecio y oportunidades de ascenso dentro de la institución.

i. Factores Extrínsecos e Intrínsecos

Los factores intrínsecos y extrínsecos son dos formas dispares de la motivación, pero también ambas pueden mostrarse de manera positiva o negativa sobre el rendimiento laboral del individuo.

La motivación extrínseca se asocia con aquellos factores externos que determinan la conducta del personal hacia un fin en sí. Están conformados por diversos manuales que direccionan el comportamiento del trabajador entre los principales se hace mención tales como: los reconocimientos, incentivos y condiciones de trabajo (Bances, 2021).

Según Moncayo y Ramírez(2021), nos indican que la motivación intrínseca dentro de lo laboral donde el individuo sentirá una motivación interna sin necesidad de factores o incentivos externos. Los colaboradores tienen un alto nivel de motivación intrínseca, su rendimiento será óptimo ya que no se basarían solo en incentivos externos sino en la ganancia personal.

ii. Teorías Relacionadas a la Motivación.

1. Teoría de Herzberg

La teoría de los dos factores de Herzberg permite definir las diferentes interacciones que tienen los trabajadores en una organización y permite verificar el grado de motivación que sienten los colaboradores.

Factores higiénicos: Estos se relacionan con todo aspecto o estímulo que aplica la organización con el fin de motivar a los colaboradores.

Factores motivacionales: Son propios de los seres humanos, y se manifiesta cuando los trabajadores encuentran motivos suficientes para realizar un trabajo de calidad.

2. Teoría de Maslow.

La teoría de Maslow centrada en las necesidades jerarquizadas en dos categorías. La primera categoría comprende las necesidades primarias, divididas en dos niveles. El primer nivel abarca las necesidades fisiológicas como alimentación, sueño, abrigo y deseo sexual. El segundo nivel aborda las necesidades de seguridad, destinadas a proteger al individuo contra amenazas o peligros, siendo esenciales para garantizar su supervivencia y seguridad (Peña Rivas & Villón Perero, 2017).

3. Teoría de McClelland.

McClelland creó la teoría de las necesidades sociales que potenciaron los conocimientos existentes sobre la ganancia, afiliación, son elementos primordiales para la motivación. Estos buscan el cumplimiento de metas, deseos de innovar, obtener un nivel de excelencia, superación; también de conservar, conseguir o restaurar las relaciones afectivas donde condicionan el accionar y provocan complacencia en el desempeño de las organizaciones (Ancieta & Poma, 2018).

4. Teoría de Alderfer.

Según (Peña, 2015) Clayton Alderfer consiguió realizar la remodelación de la teoría jerarquizada de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. Esta teoría se le denomina Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento).

La Necesidad de Existencia es donde las necesidades básicas se incluyen la provisión de elementos básicos para la supervivencia humana. Maslow la denominó como las necesidades fisiológicas y de seguridad. La Necesidad de Relación inquieta al deseo personal de crear lazos

de importancia y a la necesidad de relación social de Maslow. Necesidades de Crecimiento: esta se refiere al deseo de progreso individual o como lo definió Maslow, autorrealización (Peña, 2015).

i. Importancia de la Motivación laboral en el Recurso Humano.

El capital humano, aporta grandes cualidades a la institución como son las capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos, es decir, forman diligentes individuales e intransferibles. El capital humano es para designar a un factor de producción dependiente no solo de cantidad, sino también de la calidad, el grado de formación y de productividad de los individuos involucrados en diversos procesos (Navarrete, 2018).

De acuerdo con (Salazar, 2021) en un estudio realizado en una institución de salud fue evaluado la motivación y calidad laboral del personal de dicho establecimiento, indica que existe un deficiente desarrollo de las condiciones de trabajo y salud del personal. Por lo que se concluye que los trabajadores tienen un bajo porcentaje de motivación debido a que el hospital no les brinda seguridad laboral y que las circunstancias de trabajo son ínfimas; otra causa sería unos escasos de gestión del recurso humano.

Es esencial conocer las necesidades reales o afectivas del personal de salud porque estas influyen en el rendimiento laboral, las mismas que favorecen al logro de lo planificado, lo cual se verá reflejado en la productividad. Para poder brindar una apropiada atención a los pacientes; las instituciones de salud analizaron cuales eran los factores que se hallan ligados e influyen en el rendimiento de los trabajadores, entre esos se destacan la motivación laboral, carga laboral, competencia profesional y familia (Vega, 2021).

Un estudio evaluó la motivación y desempeño laboral del personal de salud indica que se determina por medios y fines, y depende de los valores y creencias de cada individuo, también como es interpretado y se evalúa cada situación. Un ejemplo sería cuando

un trabajador sienta que su carga laboral es excesiva e injusta, produciría enojo o estrés laboral; pero si piensa que lo realizado después va ser recompensado lo realiza de manera satisfactoria (Bayser, 2022).

Según un estudio realizado por Pizarro, et. al (2019) estos autores nos indican que el estado de Flow es un estado actual donde las personas se hayan involucradas en su actividad y nada más parece importarles, la actividad por sí misma es tan placentera que las personas la realizan, aunque tengan un gran coste, por el puro motivo y placer de hacerla.

iii. El Ciclo de la Motivación

El ciclo de la motivación se inicia con un punto de partida en el que el organismo permanece en estado de equilibrio. Luego, aparece un estímulo ya sea este externo o interno que forma una necesidad. Esta necesidad destruye el estado de equilibrio del individuo y se produce un estado de tensión que conduce a tender un comportamiento para emerger de la situación de desequilibrio. Si es eficaz, la necesidad queda satisfecha, regresando al estado de equilibrio, hasta que otro estímulo surja (Peña, 2015).

Figura 1

Ciclo la de la Motivación



Nota: La siguiente figura es la representación del ciclo de la motivación. Fuente: (Peña, 2015).

Conclusiones

Este ensayo ofrece una visión detallada sobre la motivación laboral en el ámbito de la salud, resaltando su papel fundamental en el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. Se identificaron una variedad de factores que influyen en la motivación, tanto intrínsecos como extrínsecos, incluyendo reconocimiento, responsabilidad, remuneración y condiciones laborales.

Las teorías de motivación de Herzberg, Maslow, McClelland y Alderfer proporcionaron marcos útiles para comprender estos factores. Además, se enfatizó la dinámica de la motivación laboral, que puede cambiar según la experiencia laboral, el entorno de trabajo y las percepciones individuales.

Finalmente, se presentó el ciclo de la motivación como un proceso que influye en el compromiso y la respuesta de los trabajadores a los estímulos laborales. Estas conclusiones subrayan la importancia de comprender y gestionar adecuadamente la motivación laboral en las instituciones de salud para promover un entorno laboral positivo y mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Recomendaciones

Se pueden sugerir varias recomendaciones para mejorar la motivación laboral en el personal de salud. En primer lugar, las instituciones de salud deben implementar estrategias que reconozcan y valoren el trabajo de sus empleados, proporcionando incentivos y oportunidades de crecimiento profesional. Además, es importante mejorar las condiciones laborales y garantizar un salario justo y competitivo que satisfaga las necesidades básicas del personal.

Se deben promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde se fomente el trabajo en equipo y se brinde apoyo mutuo entre los colegas. Es fundamental también se ofrezca programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras.

Finalmente, las instituciones deben estar atentas a las necesidades individuales de sus empleados y trabajar en la creación de un equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas recomendaciones pueden contribuir a aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores de salud, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la atención médica y el bienestar tanto del personal como de los pacientes.

Bibliografía

- Álvarez Baza, M. (2003). Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Ambato- Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Ancieta , Y., & Poma, J. (2018). *FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACION CON EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA. ABRIL 2018*. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Bances , E. N. (2021). *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal desalud del hospital Belén de Lambayeque*. Chiclayo-Perú: Universidad César Vallejo
- Barcia Briones , M. F., & Mendoza Pillajo, C. T. (2019). LA MOTIVACION LABORAL EN LA ESTABILIDAD PSICOLÓGICA. *Observatorio de la Economía Latinoamericana del Río Gil*,
- Bayser , S. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires- Argentina: Universidad Maimónides. *Enfermería Clínica*, 16-25.
- Junco Chávez, M. J. (2023). *Factores que intervienen en el desempeño laboral del personal sanitario en el contexto de servicios de la salud*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- M. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio del personal sanitario*. Soria: Universidad de Valladolid.
- Marin Samanez., H., & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 42-52.
- Moncayo , D. P., & Ramírez, M. F. (2021). *La motivación intrínseca y su incidencia en el desempeño laboral en el departamento de ventas de la empresa Humanacorp S.A.*
- Moya, S. (2011). *Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería, Investigación aplicada en un área quirúrgica*. España: Universidad de Cantabria.

- Navarrete, M. J. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*.
- Pacheco Cárdenas, Y. (2018). *Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Padovan, I. (2020). *TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN APLICACIÓN PRÁCTICA*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Peña Estrada, C. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Madrid: Universidad Católica Comillas.
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. La Libertad: Revista Científica.
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 843-856.
- Ramírez, R., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 143-185.
- Salazar, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina*, 3677-3699. *ubicada en la ciudad de Milagro*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Vega Cuyo, M. C. (2021). *FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C, LATACUNGA*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Villaverde, G. (2018). *"MOTIVACIÓN DEL PERSONAL MÉDICO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA CONSULTA EXTERNA DEL CENTRO DE SALUD SURQUILLO, LIMA - 2017"*. Callao-Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.



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, Franklin Danilo Satama Pereira, con C.C: # 0704361146 autor(a) del trabajo de titulación: Cuáles son los factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores 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, 02 de junio del 2024



Firmado electrónicamente por:
FRANKLIN DANILLO
SATAMA PEREIRA

f. _____

Nombre: Franklin Danilo Satama Pereira

C.C: 0704361146



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de salud.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Satama Pereira Franklin Danilo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	PhD. Lapo Maza María del Carmen		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRIA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de junio del 2024	No. DE PÁGINAS:	11
AREAS TEMATICAS:	Gerencia, Psicología, Talento humano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Satisfacción en el trabajo, clima laboral, desempeño laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La motivación de un profesional de salud es dinámica este cambiaría según el entorno laboral ya sea este externo o interno de acuerdo con las decisiones tomadas en el ejercicio de su trabajo. La experiencia laboral del profesional es una lección sobre su trabajo y la organización, y ese aprendizaje modificaría a la motivación ya sea haciéndola crecer o disminuir. La motivación podría incrementar ya sea en cantidad y calidad hasta convertirse en un gran compromiso con la organización, pero si existe mayor grado de desmotivación podría conducir al abandono voluntario de la institución, según estudio realizado por Villaverde (2018). Existen factores determinantes de la motivación laboral como la motivación intrínseca que es afectada por factores internos propios de la persona y la motivación extrínseca por factores como entorno laboral, remuneración e incluso aspiraciones de ascensos en la organización. El ensayo busca destacar la relevancia de la motivación laboral en el contexto de la prestación de servicios de salud, considerando su influencia en la eficiencia, la satisfacción del paciente y otros resultados relevantes.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0998199730	E-mail: franklin.satama@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):			