

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

TEMA:

**Factores que influyen en la motivación del personal de
enfermería**

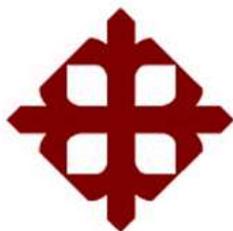
AUTORA:

Holguín Villón Sughey Narcisa

**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
SUBSISTEMA 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, Sugey Narcisa Holguín Villón**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

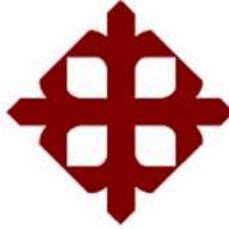
REVISORA

Ing. Elsie Zerda Barreno, PhD

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 26 días del mes de Mayo del año 2025



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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sugey Narcisa Holguín Villón**

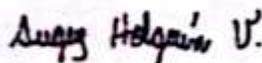
DECLARO QUE:

El documento **Factores que influyen en la motivación del personal de enfermería** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

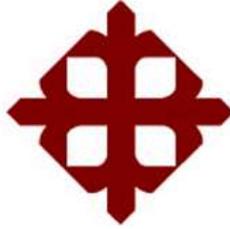
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 días del mes de Mayo del año 2025

LA AUTORA



Sugey Narcisa Holguín Villón



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

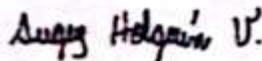
AUTORIZACIÓN

Yo, **Sugey Narcisca Holguín Villón**

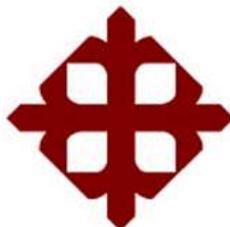
Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Factores que influyen en la motivación del personal de enfermería**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de Mayo del año 2025

LA AUTORA



Sugey Narcisca Holguín Villón



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

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

SugeyHolguin_CorrecciónPlagio_Versión2

4%

Textos sospechosos

0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos (Ignorado)

4% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: SugeyHolguin_CorrecciónPlagio_Versión2.docx

ID del documento: 123d50152d6c4ed839cd71ba1cfe01854f18e493

Tamaño del documento original: 47.42 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo

Fecha de depósito: 29/4/2025

Tipo de carga: interfaz

fecha de fin de análisis: 29/4/2025

Número de palabras: 3877

Número de caracteres: 25.642

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuente principal detectada

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #228143 El documento proviene de otro grupo.	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="background-color: #ccc; width: 10%; height: 100%; position: absolute; left: 0;"></div> </div>	Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)

Fuente con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ENSAYO DAYSI POVEDA 29jul.docx ENSAYO DAYSI POVEDA 29jul #71492a El documento proviene de mi biblioteca de referencias.	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"> <div style="background-color: #ccc; width: 10%; height: 100%; position: absolute; left: 0;"></div> </div>	Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios por siempre acompañarme y guiar mi camino a lo largo de mi vida.

A mis padres por darme la vida, en especial a mi madre, mi primera maestra, por enseñarme el valor del trabajo duro y perseverancia.

A mi esposo por su compañía y su apoyo incondicional en cada nueva meta que me propongo, a mi hija por ser mi fuente de inspiración y con el fin de que en mí vea reflejado un ejemplo a seguir.

Por último, pero no los menos importantes, a mis docentes de la maestría que con sus conocimientos contribuyeron para que esta investigación sea posible.

Sugely Narcisa Holguín Villón

DEDICATORIA

A Dios por siempre acompañarme y guiar mi camino, por darme las fuerzas y sabiduría necesaria para que esta investigación sea posible.

A mis padres por darme la vida y por siempre creer en mí.

A mi esposo por su paciencia y apoyo incondicional en todo sentido durante este proceso.

A mi hija Isabella y para mis futuros hijos, por ser mi fuente de inspiración, mi razón de cada día ser mejor en todo aspecto, y que puedan seguir mi ejemplo.

Sugey Narcisa Holguín Villón

Introducción

La profesión de enfermería es un pilar fundamental en la atención directa con los pacientes, la cual requiere diversos aspectos para poder ejecutarla, entre ellos se encuentra la motivación. La motivación es un estado interno que impulsa, dirige y sostiene el comportamiento de un individuo para lograr objetivos y metas personales, a fin de satisfacer necesidades, y la cual se encuentra influenciada por múltiples factores. Al estar influenciada por varios factores, es un estado en constante cambio y evolución, dependerá de estos factores para su activación y su intensidad (Bayser, 2022).

Un informe elaborado por la Organización Mundial de la Salud (2020), destacó que la importancia de invertir en educación, empleo y liderazgo para fortalecer la enfermería a nivel global, y señala que la mejora de las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional son esenciales para atraer y retener al personal de enfermería. Desde esa perspectiva, la unión de condiciones laborales difíciles, la falta de reconocimientos y recursos adecuados genera una disminución en el compromiso profesional del personal y se traduce en una motivación reducida para cumplir con sus labores de forma efectiva. De hecho, un estudio en África, por Negussie y Oliksa (2020), señaló que el problema de la baja motivación de las enfermeras (45.5%) afecta la calidad del servicio y es un factor para abandonar la profesión; además, los predictores de la motivación son variados, desde el tipo de la institución sanitaria, formación académica, hasta el el respeto percibido por otros profesionales hacia la enfermería, los beneficios percibidos, y la experiencia laboral.

En el contexto latinoamericano, Ruiz et al. (2021) expusieron que, de 86 trabajadores del sector público, el 56% estaba desmotivado, un 32.1% con motivación regular y solo el 11.9% se encuentra motivado. Estos profesionales manifestaron que el trabajo que realizaban no era de su interés, ni llenaban sus necesidades personales, y percibían que sus superiores no los impulsaban a cumplir con los objetivos. Por otro lado, una investigación en Chile de Alarcón et al. (2020), determinó un 60% de

motivación mediante entre profesionales sanitarios y 17% baja, en donde la variedad, identidad, significado y autonomía de la tarea eran las dimensiones con más del 70% de incidencia en la motivación del personal.

Mientras que, en el contexto nacional, Venegas et al. (2022) analizó la motivación del personal de enfermería en hospitales de tercer nivel en Quito, y los resultados mostraron que el 61% del personal presentó un nivel medio de motivación y el 56% un nivel medio de satisfacción laboral. Entre ellos, la falta de comunicación con líderes y equipos de trabajo, así como la falta de reconocimiento, fueron los factores que influyeron negativamente en estos niveles.

Considerando los antecedentes mencionados, la pregunta central del presente ensayo es ¿cuáles son los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería? Por ello, el presente documento realiza una revisión de la evidencia existente con el objetivo de analizar los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería. En ese sentido, este ensayo se justifica debido a que es necesario conocer qué elementos pueden potenciar la motivación en este grupo profesional y cómo dichos factores pueden ser gestionados o potenciados desde las instituciones de salud, entendiendo que esta no es una cuestión unidimensional, sino que responde a diversas variables personales, organizacionales y sociales. En esa misma línea, este ensayo es importante porque orienta la comprensión del bienestar laboral y la permanencia del personal de enfermería en sus puestos. Desde esta perspectiva, tener una base sustentada respecto a los factores involucrados posibilita tomar decisiones acordes a las circunstancias y propiciar mejoras tangibles en la interacción con los pacientes, en las dinámicas institucionales y en el ambiente de trabajo dentro de entornos hospitalarios.

En este orden de ideas, el presente escrito inicia con una delimitación del concepto de motivación, considerando aportes provenientes de corrientes tradicionales junto con planteamientos actuales, todo ello enmarcado en su vínculo con el ámbito profesional. La segunda sección se ocupa de las teorías más influyentes sobre la motivación, entre las que destacan la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de

los dos factores de Herzberg, consideradas desde la aplicabilidad en el ejercicio profesional de la enfermería. A este respecto, la tercera sección aborda la identificación de los factores que inciden en la motivación del personal de enfermería, agrupándolos según distintas categorías interpretativas. En contraste con lo anterior, el cierre del ensayo contempla algunas implicaciones prácticas orientadas a favorecer una mejora en el sector de la salud, junto con las conclusiones que recoge los aspectos más relevantes del análisis desarrollado.

Definición de motivación

La motivación, según el campo en el que se la estudie, tiene distintas concepciones que aportan con un elemento adicional para diferenciarla como una sensación humana. Como primera perspectiva, Velásquez et al. (2023) enfatizan que la motivación se origina internamente en la persona, por lo cual, se considera un elemento intrínseco que impulsa la consecución de logros o la realización de una actividad persistentemente, demostrando un vínculo con lo que el individuo desea o necesita. A este respecto, Gooding de Palacios y Herrera (2021) concuerdan con que es una estimulación del sujeto para alcanzar metas, y caracterizan que la motivación se da en ambientes con sus propias realidades y vicisitudes, ya sea en el área doméstica, académica o profesional. Además, agregan que ese estímulo se origina tanto dentro como fuera del sujeto, su ambiente; por lo tanto, las acciones del ser humano son el resultado de su motivación.

En el área de salud Bayser (2022) definió la motivación como un estado interno de la persona que impulsa conducta hacia un fin específico, no obstante, puede variar de una persona a otra, porque lo que motiva a una persona, no motiva a otra. Más específicamente, en el campo de la enfermería, Bayser (2022) determinó que la motivación se relaciona con factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentales, y tiene un fuerte vínculo con el desempeño profesional. Bajo esta óptica, el significado de la motivación en el personal de enfermería manifiesta que, a mayor motivación, mejor

rendimiento, que es un reflejo de que es una fuerza para el desarrollo de sus competencias, capacidades y actitudes.

En complemento al concepto anterior, la motivación en enfermería también se manifiesta como un proceso dinámico que fluctúa constantemente debido a varios aspectos que pueden afectar la motivación de la persona. Como consecuencia, la falta de motivación se refleja en el ausentismo laboral, impactando la calidad del servicio; en esa misma línea, mantener al personal motivado, mediante incentivos adecuados, mejora su bienestar y desempeño profesional en salud (Piacquadio, 2021). En este marco, Ruiz et al. (2023) añaden que la motivación laboral, entendida como un factor en el rendimiento, se relaciona directamente con el estado emocional del trabajador; asimismo, explican esta magnitud en el contexto pospandemia, cuando la falta de recursos, reconocimiento y jornadas extensas afectaron este impulso.

Con base en lo expuesto, queda claro que la motivación es un elemento importante para el desarrollo de todo ser humano, y tiene un valor más representativo cuando el individuo forma parte de una organización, porque se convierte en una pieza estratégica para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por lo que se refiere a sus implicaciones, conviene destacar que dicha disposición incide en todas las esferas de desempeño profesional. Desde tareas rutinarias hasta el interés por incorporar saberes técnicos, procedimientos actualizados o modos alternativos de organizar la atención, la motivación se manifiesta como un eje estructurante del ejercicio diario de la enfermería (Cabrera, 2022).

Una concepción ampliamente compartida sostiene que la motivación debe entenderse como una dinámica de naturaleza psicológica que moviliza, orienta y sostiene las acciones humanas a lo largo del tiempo. Esta dinámica no se genera de manera aislada, por el contrario, se forma en la interacción entre elementos internos (creencias personales, los valores adquiridos y las necesidades percibidas) y aspectos externos vinculados al contexto social y a las gratificaciones recibidas (Ruiz et al., 2021).

Teorías relacionadas con la motivación

Teoría de Herzberg

Una propuesta teórica formulada por el psicólogo Frederick Herzberg establece una distinción entre dos tipos de elementos que inciden en la disposición laboral de los individuos. Por una parte, los factores higiénicos aluden a las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo, tales como el ambiente físico, la estabilidad o la remuneración. Estos factores, aunque no generan entusiasmo por sí solos, pueden provocar descontento cuando están ausentes o mal gestionados. Por otra parte, los llamados motivacionales tienen que ver con aspectos que sí despiertan satisfacción en quien desempeña una función, y se vinculan directamente con el contenido del rol asignado y las posibilidades de desarrollo que este ofrece (González et al., 2023).

En este contexto, dicha teoría adquiere una particular resonancia cuando se traslada al ámbito de la enfermería, dado el carácter demandante tanto a nivel emocional como físico que implica esta labor. Los denominados factores higiénicos, entre los que se incluyen la disponibilidad de materiales adecuados, jornadas equitativas, condiciones físicas apropiadas y una remuneración acorde, constituyen requerimientos mínimos para evitar el deterioro del compromiso laboral. De manera análoga, alcanzar niveles elevados de satisfacción requiere incorporar elementos como la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, el reconocimiento de los logros individuales, la inclusión en procesos decisionales y cierta autonomía en las tareas cotidianas (Rai et al., 2021).

Teoría de Maslow

La teoría desarrollada por Abraham Maslow en 1943 plantea que las necesidades humanas se organizan de manera jerárquica, representadas a través de una estructura piramidal. En la base de esta figura se ubican aquellas vinculadas con la supervivencia física, como la alimentación, el descanso y otras funciones corporales fundamentales. Dicho lo anterior, a medida que estas necesidades primarias son atendidas, emergen otras de orden superior, entre las que se encuentran la búsqueda de seguridad, la

construcción de vínculos sociales, el reconocimiento por parte del entorno y la posibilidad de alcanzar un desarrollo pleno (Madero, 2023).

La jerarquía propuesta de Maslow se materializa de forma tangible dentro del ejercicio profesional de la enfermería, en la cual, en el nivel más básico, las necesidades fisiológicas abarcan disponer de pausas durante la jornada, una alimentación adecuada y un entorno laboral que resguarde el bienestar físico del personal. En cuanto al segundo nivel, las necesidades vinculadas a la seguridad se expresan en la estabilidad contractual, la protección frente a riesgos inherentes al trabajo y el acceso a atención médica. En contraste con lo anterior, las necesidades sociales se manifiestan a través de la creación de lazos con colegas, la participación en equipos consolidados y el sentido de pertenencia institucional. Conforme a ello, las dimensiones asociadas a la estima y al desarrollo personal resultan determinantes para sostener un alto grado de implicación (Hayre et al., 2024).

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Una teoría que ha sido ampliamente utilizada para comprender la disposición al trabajo es la que identifica tres necesidades fundamentales como origen de la motivación. Por una parte, quienes priorizan la necesidad de logro tienden a buscar metas exigentes y valoran el reconocimiento asociado a sus logros. Por otra, quienes presentan una fuerte necesidad de poder manifiestan interés por incidir en las decisiones colectivas y ejercer influencia sobre su entorno, lo que suele vincularse con funciones de liderazgo. En cuanto a la necesidad de afiliación, esta se manifiesta en sujetos que otorgan un valor central a los lazos interpersonales y que prefieren entornos en los que predominen el trabajo conjunto y la armonía grupal (González et al., 2023).

Modelo de Características del Trabajo

Dentro del Modelo de Características del Trabajo, las tres experiencias psicológicas que inciden en el desarrollo de actividades o tareas dependen tanto del esquema con que se conforma el puesto como del rol que ejerce el trabajador. La primera de esa experiencia requiere que el trabajador reconozca el valor de su puesto y,

por lo tanto, sus tareas son necesarias para el fin común del equipo de trabajo. En segundo término, la persona ha de reconocerse como responsable de los resultados obtenidos, es decir, debe sentir que su ejecución depende directamente de sus acciones, sin quedar diluida en procesos ajenos. Por último, resulta indispensable que tenga acceso a información sobre los efectos de su desempeño, lo cual le permitirá ajustar sus acciones y sostener una visión reflexiva sobre su labor (Alarcón et al., 2020).

Este modelo ofrece una vía pertinente para analizar cómo se configura la motivación dentro del campo de la enfermería. La percepción de que la tarea realizada posee un significado, al incidir directamente en la salud y bienestar de quienes reciben atención, refuerza la disposición del personal hacia su desempeño diario. En relación con ello, el sentimiento de responsabilidad por los resultados se incrementa cuando existe cierta autonomía en la toma de decisiones tanto clínicas como organizativas. Asimismo, la presencia de retroalimentación ya sea por medio de supervisores, del reconocimiento por parte de la institución o del agradecimiento expresado por los propios pacientes, también contribuye a consolidar este vínculo positivo con la labor (Zhou et al., 2023).

Motivación del personal de enfermería

Los factores vinculados con la motivación se asocian estrechamente al contenido y sentido del trabajo realizado. Cuando tales aspectos están presentes, se generan en la persona altos niveles de disposición y entrega. Este conjunto incluye tareas que resultan interesantes, experiencias de logro, reconocimiento de esfuerzos, opciones para asumir nuevas responsabilidades y posibilidades de desarrollo en la trayectoria profesional. Es preciso señalar que la motivación no es sinónimo de otorgar un premio, porque eso condiciona el rendimiento según la recompensa; por el contrario, se trata de impulsar el quehacer profesional con integridad, principios sólidos y consolidación del equipo. En suma, un trabajador motivado exterioriza cordialidad los usuarios, que es un componente positivo para la atención de calidad; así mismo, manifiesta responsabilidad, sentido humanista, disciplina y su actuar se basa en valores (Cabrera, 2022).

Lo anterior no indica que las recompensas sean malas, más bien, darle incentivos al personal incide positivamente en el rendimiento dentro del trabajo y estos pueden ir desde un elogio particular hasta ascensos laborales o ajustes salariales conforme el desempeño. Estos estímulos tienen una relación directa en el desempeño debido a que un trabajador promulga la convicción de hacer su trabajo bien y el compromiso consigo mismo para mejorar sus tareas con creatividad y disciplina. Es por eso que es sumamente importante ajustar la forma en que se motiva para no crear una dependencia de estímulos externos, conforme las cualidades de cada empleador y expectativas laborales (Bayser, 2022).

Al interior de los establecimientos de salud, el equipo profesional de enfermería no es un eslabón sin importancia, de hecho, representan un determinante para la calidad y la continuidad del servicio, por lo cual su motivación se vuelve un eje transversal para mantener la prestación de cuidados. Desde esa óptica, conocer los elementos que impulsan dicha disposición permite favorecer el rendimiento individual y grupal, al igual que consolidar la estructura de los sistemas sanitarios en su totalidad (Negussie y Oliksa, 2020). Cabe señalar que investigaciones recientes, como las que se recogen en la tabla 1, muestran que la motivación del personal no puede explicarse a partir de una única causa. En relación con ello, se observa que esta surge de la interacción entre condiciones personales, dimensiones laborales, dinámicas institucionales y entornos sociales.

Tabla 1

Factores que influyen en la motivación del personal de enfermería

Categoría	Factores específicos	Autores relacionados
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción personal - Deseo de superación - Vocación - Sentido del trabajo 	(Bayser, 2022), (Venegas et al., 2022), (Contardo et al., 2021), (Kohnen et al., 2024), (Sunagawa et al., 2022), (Nashwan et al., 2022), (Ahlstedt et al., 2020)
Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Salario y beneficios - Estabilidad laboral - Ascensos - Reconocimiento externo 	(Bayser, 2022), (Venegas et al., 2022), (Contardo et al., 2021), (Cordero et al., 2024), (Kohnen et al., 2024), (Nashwan et al., 2022),

Categoría	Factores específicos	Autores relacionados
		(Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022)
Autorrealización	- Logro de metas personales/profesionales - Crecimiento y aprendizaje continuo	(Bayser, 2022), (Cordero et al., 2024), (Sunagawa et al., 2022), (Nashwan et al., 2022), (Ahlstedt et al., 2020)
Relaciones laborales	- Buen ambiente con colegas - Apoyo de superiores - Clima de respeto y colaboración	(Bayser, 2022), (Venegas et al., 2022), (Contardo et al., 2021), (Cordero et al., 2024), (Kohnen et al., 2024), (Ahlstedt et al., 2020)
Comunicación	- Comunicación clara con líderes - Diálogo abierto con colegas y médicos	(Venegas et al., 2022), (Contardo et al., 2021), (Kohnen et al., 2024), (Ahlstedt et al., 2020)
Reconocimiento y valoración	- Ser escuchado y valorado - Reconocimiento del esfuerzo	(Bayser, 2022), (Venegas et al., 2022), (Contardo et al., 2021), (Cordero et al., 2024), (Kohnen et al., 2024), (Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022)
Estilo de liderazgo	- Liderazgo empático, inspirador y participativo	(Venegas et al., 2022), (Contardo et al., 2021), (Kohnen et al., 2024)
Condiciones laborales	- Ambiente físico seguro y cómodo - Horarios flexibles - Carga laboral adecuada	(Venegas et al., 2022), (Cordero et al., 2024), (Kohnen et al., 2024), (Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022)
Recursos institucionales	- Oportunidades de formación - Claridad de rol - Variedad de tareas	(Kohnen et al., 2024), (Sunagawa et al., 2022), (Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022), (Ahlstedt et al., 2020)
Factores personales	- Edad - Tener hijos - Rasgos de personalidad (responsabilidad, apertura, extraversión)	(Sunagawa et al., 2022), (Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022)
Valores y propósito social	- Deseo de ayudar - Compromiso con la comunidad - Sentido de contribución social	(Bayser, 2022), (Contardo et al., 2021), (Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022)
Factores educativos	- Interés en seguir estudios superiores - Acceso a programas de formación	(Nashwan et al., 2022)

Categoría	Factores específicos	Autores relacionados
Factores negativos	- Modalidades educativas	
	- Estrés y burnout	
	- Falta de recursos (EPP, personal)	(Contardo et al., 2021), (Cordero et al., 2024), (Muschitiello et al., 2024), (Abate et al., 2022)
	- Falta de formación específica	
	- Estigma	

El primer grupo de elementos, motivación intrínseca, hace referencia a los impulsos de origen interno que llevan al individuo a ejercer su labor con entrega y sentido. Esta motivación se vincula, en el ámbito de la enfermería, con la satisfacción de ejercer una vocación orientada al cuidado, con el crecimiento de las destrezas propias y con la percepción de que el trabajo realizado posee un propósito valioso. En consonancia con esto, diversos estudios coinciden en que cuando esta dimensión se manifiesta con claridad, la conexión con la labor persiste incluso ante condiciones laborales menos favorables (Bayser, 2022; Contardo et al., 2021 y Venegas et al., 2022).

Desde esta perspectiva, se incorpora una segunda dimensión relacionada con incentivos externos que influyen directamente sobre el ejercicio profesional. La presencia de elementos como la retribución económica, la seguridad en el empleo o las perspectivas de progreso laboral, se reconoce como determinante en la permanencia y actitud del personal frente a las tareas asignadas. En esta línea, la noción de justicia percibida y el equilibrio entre el esfuerzo invertido y los beneficios obtenidos surgen como ejes alrededor de los cuales se estructura esta categoría (Cordero et al., 2024; (Kohnen et al., 2024; (Nashwan et al., 2022 y Abate et al., 2022).

La autorrealización también se revela como un factor motivacional, dado que el deseo de superación, el cumplimiento de metas personales y profesionales, y la posibilidad de avanzar en la carrera son elementos que generan una fuerte motivación. Este tipo de impulso se relaciona con entornos que fomentan el aprendizaje continuo, la innovación y la autonomía en la toma de decisiones (Sunagawa et al., 2022; Nashwan et

al., 2022; y Ahlstedt et al., 2020). Adicionalmente, las relaciones laborales tienen una ponderación en la motivación, partiendo desde un ambiente de trabajo donde predomina la cooperación, el respeto mutuo y la solidaridad entre colegas, que favorece el sentido de pertenencia y refuerza el compromiso con la organización (Bayser, 2022 y Venegas et al., 2022).

En estrecha relación con lo anterior, la comunicación juega un rol fundamental. Cuando el personal puede expresar sus opiniones, hacer preguntas y participar en decisiones clínicas, se siente más valorado y motivado. La comunicación eficaz con los líderes y entre compañeros contribuye a generar confianza y claridad en los objetivos comunes (Venegas et al., 2022; Contardo et al., 2021; (Kohnen et al., 2024 y Ahlstedt et al., 2020). Es preciso mencionar que el reconocimiento y la valoración por parte de la institución o de los superiores refuerzan positivamente la motivación; mientras que sentirse escuchado, recibir retroalimentación constructiva y ser reconocido por el esfuerzo diario aumenta la autoestima profesional y fortalece el vínculo con la organización (Muschitiello et al., 2024).

Las condiciones laborales, como el ambiente físico, la carga de trabajo, la distribución de turnos o el acceso a insumos, inciden directamente en la motivación. Entornos seguros, bien organizados y con recursos suficientes favorecen el bienestar del personal y permiten que este se concentre en brindar cuidados de calidad (Venegas et al., 2022 y Kohnen et al., 2024). En ese mismo sentido, los recursos institucionales fortalecen el compromiso del personal con su desarrollo profesional y con la institución (Kohnen et al., 2024; Sunagawa et al., 2022 y Muschitiello et al., 2024). Asimismo, los valores y el propósito social emergen como una dimensión trascendental, puesto que muchas enfermeras y enfermeros encuentran sentido en su labor a través del servicio a los demás, el compromiso con la comunidad o el impacto positivo que generan en la vida de los pacientes (Abate et al., 2022).

Implicaciones prácticas

Un entorno en el que se desempeñe el personal de enfermería debe contemplar condiciones laborales que les permitan desarrollarse de manera adecuada en sus funciones diarias. Este entorno, entendido como un espacio institucional, requiere de condiciones físicas apropiadas, estabilidad en los contratos, distribución equitativa de las tareas y liderazgos que integren una visión empática y participativa. En relación con ello, se torna relevante integrar mecanismos de valoración constantes que reconozcan el quehacer cotidiano de las y los profesionales de enfermería. Tales mecanismos ayudan a fortalecer su entrega profesional y la relación que estos mantienen con la institución sanitaria.

De manera análoga, una visión estratégica por parte de quienes gestionan los servicios de salud podría integrar programas orientados al crecimiento profesional y a la mejora continua de conocimientos. Esta perspectiva debe incluir también la apertura de espacios en los que el personal pueda manifestarse y aportar en decisiones clínicas u organizativas, reforzando así su sentido de pertenencia y de autonomía en sus funciones. Mientras que, un conjunto de acciones desde el ámbito estatal es el diseño de políticas en torno a la mejora de las condiciones en que se forman los profesionales de enfermería, centradas en ampliar el acceso a estudios especializados y garantizar entornos laborales dignos.

Todavía cabe señalar la importancia de establecer evaluaciones periódicas que permitan comprender el estado emocional y la disposición del personal frente a sus labores. Lo anterior no quiere decir que esas evaluaciones se limiten a detectar signos de agotamiento, sino que se proyecten como estrategias amplias que aborden el bienestar integral del trabajador de salud. Este compromiso, por tanto, no solo transforma la experiencia de quienes ejercen la enfermería, sino que incide en el fortalecimiento de todo el sistema de atención en salud.

Conclusiones

Un aspecto que ha sido objeto de análisis en torno a la atención en salud es la motivación del personal de enfermería, entendida como un pilar que incide directamente en el cuidado brindado y en la permanencia del recurso humano en estas instituciones. Este fenómeno ha sido abordado desde múltiples enfoques, pues se manifiesta como un entramado que involucra componentes personales, estructuras organizativas y relaciones sociales.

Por lo que se refiere a las corrientes teóricas que permiten entender este fenómeno, cabe mencionar la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual diferencia entre condiciones básicas de trabajo y elementos que propician mayor implicación laboral. Un segundo marco de referencia lo constituye la propuesta de Maslow, que establece una jerarquía de necesidades humanas, ubicando en su cima la realización plena del individuo. Un tercer enfoque, conocido como modelo de características del trabajo, orienta su atención hacia la percepción del sentido del trabajo, la responsabilidad asumida y la posibilidad de recibir retroalimentación. Estas teorías permitieron comprender que la motivación en enfermería no solo se nutre de aspectos salariales o contractuales, sino también de elementos simbólicos y relacionales que configuran la experiencia laboral.

En cuanto a la idea central, el ensayo responde que los principales factores que influyen en la motivación se agrupan en diversas categorías: la motivación intrínseca (vocación, sentido del trabajo, deseo de superación), los factores extrínsecos (salario, estabilidad laboral, ascensos), la autorrealización (logro de metas personales y profesionales), las relaciones laborales (ambiente respetuoso, apoyo de colegas y líderes), la comunicación efectiva, el reconocimiento institucional, el estilo de liderazgo participativo y empático, las condiciones laborales físicas, la disponibilidad de recursos institucionales, así como los valores personales, factores educativos y las experiencias negativas como el estrés o la falta de insumos.

Una respuesta a esta situación debe considerar propuestas dirigidas a quienes lideran las instituciones de salud. Dichas propuestas, antes que segmentadas, deben entenderse como un entramado de acciones articuladas que incluyan la mejora del ambiente físico y emocional, el acceso a trayectos formativos y el reconocimiento constante del trabajo realizado. Más no se trata tan sólo de atender variables tangibles, sino de generar vínculos más humanos entre las figuras de liderazgo y el personal de enfermería. Es por esto que se sugiere un ejercicio de conducción que valore el diálogo, el respeto y la escucha como fundamentos para construir relaciones de mayor equidad dentro del sistema sanitario.

Dicho lo anterior, conviene subrayar que la motivación en este ámbito no es una meta en sí misma, sino una condición que incide en el bienestar de los trabajadores y en la calidad del cuidado. Este fenómeno, por ende, debe ser entendido como un puente entre el compromiso de quienes ejercen la enfermería y la solidez de los servicios de salud en su conjunto.

Referencias Bibliográficas

- Abate, M., Mulissa, Z., Magge, H., Bitewulign, B., Kiflie, A., Biadgo, A., . . . Quaife, M. (2022). Key factors influencing motivation among health extension workers and health care professionals in four regions of Ethiopia: A cross-sectional study. *PloS One*, *17*(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272551>
- Ahlstedt, C., Eriksson, C., Holmström, I., y Muntlin, Å. (2020). Flourishing at work: Nurses' motivation through daily communication – An ethnographic approach. *Nursing & Health Sciences*, *22*(4), 1169-1176. <https://doi.org/10.1111/nhs.12789>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, *20*(4), 1-6. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*(2), 1-10. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Cabrera, O. A. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, *2*. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Contardo, M., Chang, C., Errázuriz, R., y Ramírez, C. (2021). Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención. *Revista Confluencia*, *4*(2), 75-80. <https://doi.org/10.52611/confluencia.num2.2021.669>
- Cordero, E. L., Marín, Y. E., y Saraguro, S. M. (2024). Percepción del uso de equipos de protección personal y motivación laboral en enfermeros de un hospital público. *Enfermería Investiga*, *9*(1), 22-31. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v9i1.2283.2024>
- González, L. V., Duque, J. L., y García, H. A. (2023). La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, *16*(3). <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2023.163.2014>

- Gooding de Palacios, F. A., y Herrera, D. (2021). MOTIVACIÓN: TRASCENDENCIA EN LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS. *Revista saberes APUDEP*, 4(2).
https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2221
- Hayre, S., Quinn, B., Chu, T., Orr, P., y Snoke, J. (2024). Enfermería y la jerarquía de Maslow : un enfoque piramidal de la atención médica para la seguridad y protección durante una pandemia mundial. *Nurse Leader*, 19(6), 590-595.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.013>
- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W., Dello, S., Bruyneel, L., y Sermeus, W. (2024). Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation. *Human Resources for Health*, 22(8).
<https://doi.org/10.1186/s12960-023-00886-6>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Muschitiello, V., Milani, M., Marseglia, C., y Damico, V. (2024). Burnout symptoms, work motivation and their relationships among Italian ICU's nurses after COVID-19 emergency. *Annali Di Igiene: Medicina Preventiva E Di Comunita*, 36(1), 99-114. <https://doi.org/10.7416/ai.2023.2588>
- Nashwan, A., Villar, R., Mathew, R., Al-Lobaney, N., Nsour, A., Abujaber, A., y Leighton, K. (2022). Intention and motivation to pursue higher education among registered nurses and midwives. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 19(1). <https://doi.org/10.1515/ijnes-2021-0152>
- Negussie, B. B., y Oliksa, G. B. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia.

International Journal of Africa Nursing Sciences, 13.

<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo* .

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1>

Piacquadio, N. S. (2021). Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 1.

<https://doi.org/10.56294/saludcyt202125>

Rai, R., Varghese, J., y Kanhare, R. (2021). La teoría de los dos factores de Herzberg: un estudio sobre la motivación de las enfermeras. *Revista de Ciencias de la Salud Aliadas de la RGUHS*, 1(1), 13-17. https://doi.org/10.26463/rjahs.1_1_5

Ruiz, D., Salazar, J. F., y Valdivia, M. d. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26).

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Sunagawa, G., Yada, H., Odachi, R., y Adachi, K. (2022). The Effect of Nurses' Characteristics and Motivation on the Development of Their Career Intentions. *Journal of UOEH*, 44(1). <https://doi.org/10.7888/juoeh.44.35>

Velásquez, Y., Rose, C., Oquendo, E. J., y Cervera, N. (2023). Inteligencia emocional, motivación y desarrollo cognitivo en estudiantes. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 9(17).

<https://doi.org/10.35381/cm.v9i17.1120>

- Venegas, B., Rodríguez, M. S., Abril, R. E., y Calero, G. T. (2022). Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Zhou, Q., Sacramento, C., y Martinaityte, I. (2023). La significatividad del trabajo y el desempeño entre los profesionales sanitarios: el papel del respeto profesional y la gestión participativa. *Journal of Business Research*(163). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113908>



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, Holguín Villón Sugey Narcisa, con C.C: # 0951783612 autora del trabajo de titulación: *Factores que influyen en la motivación del personal de enfermería* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de Mayo del 2025

f.

Nombre: Sugey Narcisa Holguín Villón

C.C: 0951783612



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Factores que influyen en la motivación del personal de enfermería		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Holguín Villón Suguey Narcisa		
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:	26 de mayo de 2025	No. DE PÁGINAS:	14
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gerencia, Salud, Psicología		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima organizacional, Atención Primaria en Salud, Bienestar Ocupacional, Satisfacción Laboral		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Un aspecto que ha sido objeto de análisis en torno a la atención en salud es la motivación del personal de enfermería, entendida como un pilar que incide directamente en el cuidado brindado y en la permanencia del recurso humano en estas instituciones. Este fenómeno ha sido abordado desde múltiples enfoques, pues se manifiesta como un entramado que involucra componentes personales, estructuras organizativas y relaciones sociales. Por lo que se refiere a las corrientes teóricas que permiten entender este fenómeno, cabe mencionar la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual diferencia entre condiciones básicas de trabajo y elementos que propician mayor implicación laboral. Un segundo marco de referencia lo constituye la propuesta de Maslow, que establece una jerarquía de necesidades humanas, ubicando en su cima la realización plena del individuo. Un tercer enfoque, conocido como modelo de características del trabajo, orienta su atención hacia la percepción del sentido del trabajo, la responsabilidad asumida y la posibilidad de recibir retroalimentación. Estas teorías permitieron comprender que la motivación en enfermería no solo se nutre de aspectos salariales o contractuales, sino también de elementos simbólicos y relacionales que configuran la experiencia laboral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0994769148	E-mail: sugeyholguinczs5@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			