



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

TEMA:

Influencia del liderazgo en la motivación del personal médico

AUTOR:

Basurto Mera Iván Gustavo

**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 **Doctor, Basurto Mera Iván Gustavo**, 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 14 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, **Basurto Mera Iván Gustavo**

DECLARO QUE:

El documento **Influencia del Liderazgo en la motivación del personal médico** 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 14 días del mes de mayo del año 2025

EL AUTOR



Firmado electrónicamente por:
**IVAN GUSTAVO
BASURTO MERA**
Validar únicamente con FirmaEC

Basurto Mera Iván Gustavo



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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Basurto Mera Iván Gustavo**

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

Guayaquil, a los 14 días del mes de mayo del año 2025

EL AUTOR:



Firmado electrónicamente por:
**IVAN GUSTAVO
BASURTO MERA**
Validar únicamente con FirmaEC

Basurto Mera Iván Gustavo



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

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

IvanBasurto_CorrecciónPlagio_Versión3

2%
Textos sospechosos

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

0% Idiomas no reconocidos

2% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: IvanBasurto_CorrecciónPlagio_Versión3.docx
ID del documento: bd3ede3e7bd56818d24ff2577b66c56aeb052e0b
Tamaño del documento original: 41,87 kB

Depositante: María de los Angeles Núñez Lapo
Fecha de depósito: 1/5/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 1/5/2025

Número de palabras: 3449
Número de caracteres: 22.400

Ubicación de las similitudes en el documento:

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a mis docentes y compañeros por su guía y apoyo constante durante esta etapa académica. También a mi familia en especial a mis dos hijos, cuyo respaldo incondicional hizo posible este logro.

IVÁN GUSTAVO BASURTO MERA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, mis hijos, por ser mi mayor inspiración, y a todos los profesionales de la salud que cada día trabajan con vocación y compromiso.

IVÁN GUSTAVO BASURTO MERA

Introducción

El liderazgo es un pilar fundamental dentro de una organización porque fortalece la toma de decisiones y su desarrollo interno y externo. Este proceso implica influenciar de manera en los trabajadores y su rendimiento o desempeño en las actividades que se realicen, esta incidencia o impacto puede ser positiva o negativa. La capacidad de liderar implica tener autoridad y carácter para marcar la diferencia dentro de un grupo, lo cual se traduce a una gestión eficiente de los recursos humanos, pues crea un ambiente laboral óptimo dentro de la empresa y el grupo de trabajo.

El liderazgo efectivo favorece a mantener la satisfacción laboral, la cohesión del equipo y saber enfrentar los desafíos dentro de una actividad de trabajo. Tanto jefes, coordinadores y supervisores deben priorizar la motivación del personal, crear mecanismos y estrategias que ayuden a mejorar su entorno laboral, con el objetivo que se refleje en la calidad de atención a los pacientes y mejorar el desempeño en su servicio, por el contrario, si no existe un líder que impulse al grupo, el personal influirá negativamente en el grupo organizacional, generando entornos desagradables y un ambiente laboral inadecuado (Gómez, 2024).

Esta gestión de liderazgo inadecuada se evidencia por estructuras organizacionales con autoritarismo y totalitarismo, en la cual, la rotación del personal es alta, se estimulan a subgrupos en los cuales existe crítica, y desmotiva al personal, ocasionando peleas o riñas internas, reflejados en la calidad del servicio que prestan, es decir, en el rendimiento funcional, lo médicos no atienden de manera adecuada a los pacientes, y esto es percibido por los usuarios mismos, quienes no comprenden la dificultad, este bienestar está en juego. Desde ese punto de vista, se destaca la importancia de gestionar de manera correcta el liderazgo organizacional, comprendiendo que la motivación va ligada al liderazgo, potencializando el compromiso de un servicio eficiente.

A nivel mundial, el liderazgo en el campo médico ha enfrentado grandes retos especialmente por el surgimiento de la pandemia ocasionada por el COVID 19, la cual,

evidenció la carencia desordenada de líderes capaces de mantener la motivación en el personal médico en entornos de alta demanda de usuarios, y por el miedo a ser contagiados, la emoción bajaba en todo el entorno. El exceso de carga laboral, la ausencia de recursos médicos y el desgaste emocional han generado una crisis e insatisfacción laboral que trastocó la importancia de mejorar estilos de liderazgo que fomenten el compromiso y el bienestar.

En América Latina, las desigualdades económicas impactan gravemente en el sector salud, pues las estructuras dentro de dichos sistemas en varios países de la Región están limitadas a insatisfacciones como salarios bajos, extensas jornadas laborales e insuficiente capacitación médica. Todas estas condiciones subyacen los requerimientos de implantar prácticas de liderazgo que impulsen el desarrollo profesional y la unión y aporte de equipos de trabajo.

En el contexto local, en países como Ecuador, las dificultades se agudizan por la inestabilidad de gobiernos de turno y el cambio de políticas dentro del sector salud, las gerencias son variables, altamente vulnerables a la corrupción y amenazas de grupos de poder, lo que afecta y desmotiva al personal médico, y al servicio que presta. En ese sentido, el liderazgo dentro de los hospitales y centros médicos del Ecuador, debe centrarse en generar entornos positivos, estimulando mecanismos que se enfoquen en el esfuerzo y fortalezcan la resiliencia del equipo sanitario.

El presente análisis tiene como objetivo principal: Caracterizar la influencia del liderazgo en la motivación del personal médico. El estudio empieza por evidenciar técnicas dentro de las prácticas diarias que estimulan el desempeño eficiente del personal. Este enfoque no solo pretende seleccionar actividades que promuevan un liderazgo óptimo dentro del sector de la salud, sino que busca instrumentos que ayuden a abordar desafíos dentro de la gestión humana, en un rol muy complejo y demandante como lo es la actividad médica, especialmente cuando existe crisis sanitaria, donde la presión laboral aumenta (Pizarro, 2024).

Se espera que este análisis crítico contribuya a fortalecer el entorno del sector salud tanto público como privado, y así, se estimule a la generación de nuevos líderes capaces de inspirar y empoderar al grupo de trabajo, robusteciendo así el sistema de salud en el país, que cada día busca mejorar su atención para ser más competitivo. Para el cumplimiento de este objetivo y el desarrollo de dicho ensayo, se propone la siguiente estructura: en la introducción se detallar de modo general el tema relacionado al liderazgo y su influencia en la motivación del personal médico, describiendo la problemática actual y planteando el propósito y la importancia del desarrollo de la investigación.

En la segunda sección se realiza el desarrollo del ensayo, donde se busca cumplir con el objetivo general, para esto se abordan las teorías sobre liderazgo y motivación, así como conceptos relacionados al tema, los cuales se dividieron en secciones para una mayor comprensión, destacando aspectos positivos y negativos de la influencia del liderazgo en la motivación del personal médico. En el bloque de implicaciones prácticas se abordarán las recomendaciones que el autor realiza de manera general, son intervenciones que deberían ejecutarse en el contexto de los servicios de salud, están dirigidas a los gerentes o líderes del grupo de trabajo para mejorar la atención médica.

Finalmente, a luz de los hallazgos encontrados se resume la importancia del tema, junto con las definiciones o teorías más relevantes que explican las variables estudiadas, y buscan responder a la idea central de la investigación, dentro de este apartado se puede encontrar las evidencias más pertinentes de la investigación.

Desarrollo

Dentro del área médica, los trabajadores están sometidos a altas tensiones laborales por la emergencia que caracterizan dichas actividades. Las prolongadas y extenuantes jornadas laborales hacen que los colaboradores se desmotiven dentro de su entorno, ocasionando un impacto negativo en la atención al paciente y/o familiar, y en la casa de

salud, en ese sentido la incidencia de un líder es crucial en estas apremiantes actividades que hacen que la profesión médica sea una vocación de servicio (Melgar, 2024).

Aunque existen líderes que sí incentivan al personal médico cada día, a pesar de lo demandante que resultan sus actividades, estos colaboradores requieren de jefes que incentiven el trabajo en equipo, colaborativo, el cual contribuya a mejorar la atención médica, que organice cada función y el trabajador se sienta comprometido con su profesión y la institución, de esta forma pueda realizar cada actividad de forma profesional cada día.

Dentro del contexto del tema a continuación, se exponen las teorías relacionadas al liderazgo:

Teorías del liderazgo

Las teorías del liderazgo contribuyen a comprender cómo los coordinadores o jefes pueden incidir en sus grupos de trabajo, apoyando y mejorando su competitividad, entre las más relevantes están:

Teoría del liderazgo transformacional

Este postulado fundamental expresa que los jefes o coordinadores de una organización deben inspirar y motivar a los subordinados, debido a que ellos comparten una sola perspectiva o enfoque, además estimula el crecimiento personal (Rondón, 2024). Cabe indicar que esta forma de liderazgo no pretende alcanzar metas dentro de la organización, ni a nivel de empresa, sino que se enfoca a mejorar el desarrollo personal y profesional del trabajador, esto con la certeza de generar un entorno empático y de plena confianza entre sus miembros (Vidales, 2023).

En la perspectiva médica, ayuda a comprometer al personal dentro de sus actividades, sobre todo cuando existe alta demanda de pacientes o crisis sanitaria (Olaya, 2024). Los líderes en el campo de la salud se enfocan a que el grupo de profesionales siempre

mejore su calidad y apuntan a la excelencia, por eso influyen en la confianza y motivación, mejorando el bienestar de los profesionales de la salud.

Teoría del liderazgo situacional

Esta teoría afirma que los jefes o superiores deben apearse al cambio, siendo flexibles, es decir, al nivel de avance del personal, fomentando la competitividad dentro del grupo; esto ayuda a ajustar el estilo de liderazgo de acuerdo con los requerimientos del personal de la salud, mejorando así, el entorno (Zavala, 2024).

Esta teoría resulta valiosa e importante en el sector de la salud, de esa manera, se busca mejorar el desempeño, la colaboración y fortalecer el entorno laboral, es decir, el servicio brindado a los usuarios del sistema de salud y una mayor cohesión del equipo.

Teoría de liderazgo servicial

Esta teoría se enfoca a la ayuda en grupo, tiene como objetivo cumplir con los requerimientos básicos del individuo fomentando su crecimiento y desarrollo, crea además un entorno de cooperación y cordialidad dentro del grupo, la amabilidad es única en el equipo, sobre todo en entornos de alta presión y demanda laboral (Pizarro, 2024). Esta teoría establece un ambiente de contribución y empatía dentro del entorno laboral que está marcado por alto estrés laboral en el campo médico debido a la demanda excesiva.

Al dar prioridad al bienestar del personal médico, los líderes serviciales contribuyen a mejorar la cohesión del equipo, fortalece los vínculos y lazos en el equipo de trabajo, a través de los canales de comunicación y garantizar que cada miembro se sienta importante y sea clave para el desarrollo empresarial y personal, a través del cumplimiento de sus responsabilidades, además la participación de cada miembro es muy importante, porque ambos realizan actividades similares, y las ideas de cada miembro aportan al buen ambiente laboral que se percibe en el campo de la salud.

Tabla 1.***Resumen de teorías del liderazgo***

Teoría	Enfoque principal	Aplicación en el Sector Médico
Liderazgo transformacional	Inspira mediante una visión compartida	Aumenta la moral y compromiso en ambientes exigentes
Liderazgo situacional	Adaptar el estilo según las necesidades del equipo	Optimiza la colaboración entre profesionales diversos
Liderazgo servicial	Servir a las necesidades del equipo	Fomenta la confianza y el bienestar emocional

Teorías de la motivación

Las teorías de la motivación contribuyen a impulsar a los empleados a alcanzar altos niveles de desempeño y competitividad en la organización, algunas teorías relevantes en el ámbito médico son:

Teoría de Maslow: Jerarquía de necesidades

Maslow clasifica las necesidades humanas desde la más primordial como lo es el sueldo, beneficios sociales, seguro nacional, etc., hasta seguir avanzando y alcanzar el autodesarrollo, que es el crecimiento y empoderamiento profesional, como un nivel superior y máximo (Méndez, 2024).

Garantiza las necesidades y ofrece oportunidades de desarrollo en el campo médico, también crea un ambiente óptimo para su motivación, al proporcionar un esquema de adiestramiento y capacitación para el progreso de sus carreras, los estudios hacen que exista un compromiso con el lugar de trabajo y sus actividades, lo que influye en la calidad de la atención que brindan a los usuarios y en el desempeño dentro del grupo de trabajo que es exigente y complejo (Madero, 2024).

Teoría de Herzberg: Motivación e higiene

Esta teoría hace una distinción entre aspectos higiénicos (laborales) de motivadores (logros); prioriza condiciones laborales favorables y estimula el reconocimiento del trabajo realizado de manera continua, además de preparación o especialización que el trabajador realice, buscando una oportunidad para convertirla en fortaleza y así vencer sus debilidades (Gómez, 2024). Muchos trabajadores optan por continuar sus estudios en alguna especialización o cursos que sirvan para mejorar su competitividad laboral y tener un impacto mayor en las actividades que realiza.

En el campo médico la importancia radica en condiciones laborales favorables, como un entorno seguro, horarios adecuados, pausas activas, reconocimiento del desempeño, logros en el personal médico, entre otros (Melgar, 2024). Ofrece además oportunidades para que los colaboradores desarrollen nuevas competencias y aumenten su conocimiento intelectual, ofreciendo becas para continuar sus estudios, o capacitaciones por parte del mismo sistema de salud, con el fin de mejorar el rendimiento académico y profesional del personal médico (Veranes, 2021).

Teoría de la autodeterminación

La Teoría de la Autodeterminación (TAD), propuesta por Edward Deci y Richard Ryan en la década de 1970, es una macro teoría de la motivación humana y la personalidad que destaca la importancia de la autonomía, la competencia y la relación para fomentar la motivación intrínseca (Albor, 2024). Esta teoría postula que los individuos prosperan cuando se satisfacen estas tres necesidades psicológicas básicas, lo que conduce a un mayor compromiso, satisfacción y bienestar en el ámbito laboral.

Prioriza la autonomía, la competencia y la relación con la motivación intrínseca, permite una mayor autonomía en la toma de decisiones y fomenta un ambiente cooperativo de manera coordinada. Esta teoría afirma que cuando los trabajadores tienen mayor independencia y libertad para tomar decisiones, ellos son altamente capaces,

responsables y muy competentes en sus actividades, generando compromiso y satisfacción laboral (Duarte, 2024).

Esta confianza que el líder otorga está vinculada al compromiso del trabajador y hacerlo más responsable, debido a que cuenta con la experiencia suficiente para hacerlo, además es un profesional, mayor edad y cuenta con un grado suficiente para este compromiso vital e importante sobre todo en el campo de la salud, que lo hace crecer como persona (Arciniegas, 2024).

En ese contexto, esta teoría promueve el entorno donde los profesionales tengan esa libertad responsable de tomar una decisión con libertad, alineadas a sus habilidades y conocimientos, fomentando un entorno cooperativo y de trabajo en equipo, en el que las interacciones sean positivas y coordinadas, promoviendo lazos fraternos en el equipo de trabajo, estas decisiones están alineadas a las necesidades del entorno laboral, y por ende se vinculan al trabajador y sus actividades (Troya, 2024).

En el entorno médico, donde los profesionales enfrentan altas demandas y responsabilidades, la aplicación de la TAD puede ser particularmente beneficiosa. Al permitir una mayor autonomía en la toma de decisiones, se empodera al personal médico, haciéndolos sentir más capaces, responsables y competentes. Esta confianza, otorgada por el liderazgo, se vincula directamente con el compromiso y la responsabilidad del trabajador, aprovechando su experiencia y conocimientos (García, 2023).

Además, la TAD promueve un entorno donde los profesionales tienen la libertad responsable de tomar decisiones alineadas con sus habilidades y conocimientos, fomentando un ambiente cooperativo y de trabajo en equipo. Las interacciones positivas y coordinadas fortalecen los lazos fraternos en el equipo de trabajo, lo que a su vez mejora la satisfacción laboral y el desempeño

Tabla 2.***Resumen de teorías de la motivación***

Teoría	Enfoque principal	Aplicación en el Sector Médico
Jerarquía de necesidades	Necesidades desde las básicas hasta la autorrealización	Ofrece oportunidades de crecimiento profesional
Motivación e higiene	Factores higiénicos y motivadores	Prioriza condiciones laborales favorables y promueve el reconocimiento del esfuerzo
Autodeterminación	Importancia de la autonomía, competencia y motivación	Permite mayor autonomía en la toma de decisiones

La Teoría de la Autodeterminación ofrece un marco valioso para comprender y mejorar la motivación en el entorno laboral, especialmente en el sector de la salud. Al satisfacer las necesidades de autonomía, competencia y relación, las organizaciones pueden fomentar un ambiente donde los profesionales se sientan valorados, comprometidos y motivados para alcanzar su máximo potencial. El liderazgo juega un papel crucial en la implementación de esta teoría, promoviendo prácticas que empoderen al personal y fomenten un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.

Relación entre liderazgo y motivación en el entorno médico

Esta relación está estrechamente vinculada en el sector de salud, los líderes buscan satisfacer las necesidades motivacionales superiores del personal médico, para esto, reconocen los logros obtenidos de manera individual, tienen una claridad del trabajo en equipo trazando objetivos y metas, y apoyan de manera emocional las situaciones estresantes de cada día (Chocue y Saavedra, 2024). Además, el liderazgo situacional permite manejar los diferentes niveles de motivación del personal médico adaptando el enfoque a médicos en formación o experimentados (Lozano, 2023).

El liderazgo es un pilar fundamental en el funcionamiento y competitividad de los equipos de trabajo en el sector salud, tiene relación con el rendimiento y satisfacción laboral y obviamente con el cumplimiento de los objetivos dentro de la organización, además, el crecimiento profesional y personal del médico contribuye al compromiso y fidelidad con la casa de salud (Sangronis, 2024).

Los líderes que ayudan a transformar inspiran motivación y crecimiento, a través de una visión compartida, estos reconocen directamente el crecimiento personal y profesional, potencian por medio de una logística interna la ayuda a cada miembro y genera una mayor motivación intrínseca en los profesionales de la salud. Así mismo, el liderazgo situacional ayuda a adaptar el enfoque de acuerdo con los requerimientos de cada integrante dentro del equipo, considerando el nivel de experiencia y capacidades que mejoran la colaboración y la efectividad en la atención (Vidales, 2023).

Por otro lado, el liderazgo servicial está centrado en el apoyo del equipo de trabajo a través de la cooperación efectiva de los miembros del equipo de trabajo, cuando un jefe dentro del sistema de salud prioriza al ser humano, es decir, al trabajador, tiende a reducirse las situaciones de estrés en las actividades médicas, las cuales están sometidas a presión; estos impulsan un entorno saludable y el desarrollo profesional (Fernández, 2024).

La creación de programas de mentoría donde médicos con basta experiencia puedan guiar a los menos experimentados, creando un sentido de comunidad y crecimiento conjunto, retroalimentar de manera continua, destaca aspectos positivos y áreas de mejora en un entorno constructivo, estos proyectos mejoran el ambiente interno de la organización (Hernández, 2024).

En conjunto, estos enfoques no solo afirman que el profesional se sienta apoyado y valorado, sino que también optimizan la eficiencia y la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. La motivación, alimentada por un liderazgo efectivo, se convierte entonces en

una herramienta poderosa para la mejora continua en el ámbito médico (Aguayo y Aguilera, 2023).

La influencia del liderazgo en la motivación del personal médico es un factor crítico para el éxito de las organizaciones de salud. Un liderazgo efectivo se traduce en una mayor probabilidad de ofrecer servicios de calidad y en un aumento en la satisfacción del personal. El liderazgo en el ámbito médico no se limita a habilidades técnicas, sino que involucra aspectos organizacionales y competencias sociales como la persuasión, la motivación y la comunicación efectiva (Sangronis, 2024).

Los líderes en salud deben ser capaces de inspirar una visión compartida, promover la comunicación efectiva y fomentar un ambiente de trabajo positivo. La motivación, la inteligencia emocional y el liderazgo están interrelacionados, creando un espacio de bienestar y realización profesional (Fernández, 2024). Los líderes que demuestran integridad, confianza, pensamiento crítico, empatía y un interés genuino en el desarrollo de su entorno logran influir positivamente en su equipo.

Además, el liderazgo en el sector salud requiere adaptarse a situaciones de crisis, demostrando resiliencia y capacidad para gestionar desafíos operativos diarios. Los líderes deben ser estrategas y "alquimistas" capaces de lograr transformaciones en salud, con la humildad y la voluntad de trabajar para alcanzar la salud universal (Hernández, 2024).

En resumen, el liderazgo efectivo es esencial para motivar al personal médico, mejorar la calidad de la atención y garantizar el éxito de las organizaciones de salud. Invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo y promover estilos de liderazgo participativos y transformacionales son estrategias clave para crear ambientes laborales saludables y motivadores en el sector de la salud.

Implicaciones prácticas

A continuación, se presentan las siguientes recomendaciones de manera general, con el objetivo de concienciar el trabajo médico, los cuales se pueden poner en práctica dentro del contexto de los servicios de la salud.

Investigar la investigación y el desarrollo en la formación continua de los profesionales: Facilitar la participación en proyectos de investigación médica, a través de publicaciones científicas o congresos socializados con la institución donde trabajan, permite innovar y crear un desarrollo académico y profesional en los colaboradores, porque pueden destacarse en el área de su interés. Esta formación continua mejora el entorno laboral de los médicos, se enfoca en el sentido del logro, escala hacia su desarrollo y prioriza sus habilidades.

Apoyo emocional y bienestar laboral: Implementar programas de apoyo psicológico o manejo del estrés, no solo con test para evaluarlos, sino aplicar prácticas que lo controlen o reduzcan, es decir, ofrecer espacios donde los médicos puedan expresarse y encontrar herramientas para enfrentar la presión inherente al trabajo, realizar actividades de esparcimiento, dentro de la institución, realizando pausas activas que le permitan mejorar su rendimiento.

Eventos de integración: Organizar actividades sociales y de equipo que fortalezca el ambiente laboral y personal, se pueden crear mañanas deportivas, eventos sociales como convivencias, talleres de habilidades blandas y cualquier tipo de actividad que esté fuera del entorno laboral, donde no se aborden temas médicos ni atención al paciente.

Transparencia en la toma de decisiones: Involucrar de forma directa a los médicos en la toma de decisiones es clave para mejorar las relaciones de confianza y sentido de pertenencia con la institución, este balance entre lo personal y profesional hace que se refuerce el bienestar en general.

Conclusiones

La influencia del liderazgo en la motivación del personal médico es un tema de gran relevancia en el ámbito de la salud, dado que un liderazgo efectivo puede transformar el entorno laboral y mejorar tanto la satisfacción del personal como la calidad de atención al paciente. A lo largo de este análisis, se ha caracterizado cómo diferentes estilos de liderazgo impactan directamente en la motivación del personal médico, destacando la importancia de aspectos como la comunicación, el reconocimiento y el apoyo emocional.

Los hallazgos sugieren que los líderes que adoptan un enfoque participativo y empático no solo fomentan un ambiente de trabajo positivo, sino que también elevan la moral del equipo, lo que se traduce en un mayor compromiso y desempeño. La interrelación entre liderazgo y motivación se manifiesta en la capacidad de los líderes para inspirar a su personal, establecer una visión compartida y crear un sentido de pertenencia dentro del equipo.

Además, se ha evidenciado que la motivación del personal médico no solo afecta su bienestar individual, sino que también influye en los resultados organizacionales, incluida la calidad de atención al paciente y la eficiencia operativa de las instituciones de salud. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones de salud inviertan en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre sus directivos, promoviendo prácticas que fortalezcan la motivación del personal.

En conclusión, el liderazgo tiene un impacto significativo en la motivación del personal médico. Fomentar un liderazgo efectivo es esencial para mejorar no solo el clima laboral y la satisfacción del personal, sino también para garantizar una atención médica de calidad. Las instituciones deben reconocer esta relación y trabajar activamente en estrategias que fortalezcan el liderazgo dentro de sus equipos.

La relación entre liderazgo y motivación en el personal médico es un aspecto fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones de salud. A lo largo del

análisis, se ha demostrado que el liderazgo no es solo una herramienta de gestión, sino un factor clave que influye directamente en el bienestar, la productividad y la satisfacción laboral del personal médico. Un liderazgo efectivo, caracterizado por la empatía, la comunicación abierta, el reconocimiento y la capacidad de inspirar, tiene un impacto positivo en la motivación intrínseca y extrínseca del equipo médico.

El personal médico trabaja en entornos altamente demandantes, donde factores como el estrés, las largas jornadas laborales y la presión por resultados pueden afectar su desempeño y bienestar emocional. En este contexto, los líderes que adoptan estilos de liderazgo transformacional o participativo son capaces de mitigar estos efectos al promover un ambiente laboral colaborativo y humano. Estos estilos de liderazgo fomentan la confianza, el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos organizacionales, lo que a su vez mejora la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

Por otro lado, los estilos de liderazgo autoritario o indiferente pueden generar desmotivación, insatisfacción laboral e incluso burnout en el personal médico. Esto pone en evidencia que no solo es importante tener líderes dentro de las instituciones de salud, sino que estos deben contar con habilidades específicas para gestionar equipos médicos de manera efectiva. La formación continua en liderazgo debe ser una prioridad para las organizaciones de salud, ya que un líder bien capacitado puede marcar la diferencia en el rendimiento del equipo y en los resultados clínicos.

Asimismo, se concluye que la motivación del personal médico no depende únicamente de factores económicos o materiales. Si bien estos son importantes, aspectos como el reconocimiento profesional, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, y un ambiente laboral positivo tienen un peso significativo en su motivación. Los líderes juegan un papel crucial al facilitar estas condiciones y alinear los objetivos individuales del personal con los objetivos organizacionales.

En resumen, el liderazgo influye profundamente en la motivación del personal médico y, por ende, en la calidad de los servicios de salud. Se considera que la

implicación práctica más importante es la implementación de programas de formación en liderazgo transformacional para los directivos de las instituciones de salud. Esto no solo beneficia al personal médico al mejorar su satisfacción laboral y reducir el estrés, sino que también impacta positivamente en los pacientes al garantizar una atención médica más humana, eficiente y de calidad. Por lo tanto, invertir en liderazgo no es solo una estrategia organizacional inteligente, sino una necesidad para enfrentar los retos actuales del sector salud.

Referencias bibliográficas

- Aguayo, T., & Aguilera, J. (2023). *Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería dentro de un sistema público*.
<https://revista.isciii.es/index.php/MST/article/view/1353>.
- Albor, L. (2024). *Estudios aplicados de la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo*.
https://www.researchgate.net/publication/359277167_Estudios_aplicados_de_la_teor%C3%ADa_de_la_autodeterminaci%C3%B3n_en_estudiantes_y_profesores_y_sus_implicaciones_en_la_motivaci%C3%B3n_el_bienestar_psicosocial_y_subjetivo.
- Arciniegas, D. (2024). *Incidencia de la Teoría de la Autodeterminación en la Calidad de Vida de los Estudiantes de Noveno Grado de Arauca*. ISSN: 2745-2891.
- Chocue, B., & Saavedra, J. (2024). *Repensando el liderazgo médico: Implicaciones educativas a partir de las percepciones de los estudiantes*.
<https://revistacientificasanum.com/vol-8-num-4-octubre-2024-repensando-el-liderazgo-medico-implicaciones-educativas-a-partir-de-las-percepciones-de-estudiantes/>.
- Duarte, F. (2024). *Liderazgo Transformacional: Clave del éxito en educación*.
<https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/100>.
- Fernández, V. (2024). *La influencia del liderazgo en la eficiencia operativa de instituciones de salud*.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000200104.
- García, B. (2023). *Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782022000100008.
- Gómez, O. (2024). *Evaluación de la motivación de los trabajadores de la empresa Acueducto y Alcantarillado, Matanzas*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362023000300113&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Hernández, F. (2024). *El liderazgo transformacional del Dr. José López Yepes: una óptica personal y profesional*. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.org.mx/pdf/rpc/v6n1/2683-2208-rpc-6-01-3129.pdf.

- Lozano, C. (2023). *La ética profesional en las motivaciones humanas y los procesos organizacionales*. DOI: <https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i1.134>.
- Madero, S. (2024). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*. https://www.researchgate.net/publication/372003459_Percepcion_de_la_jerarquia_de_necesidades_de_Maslow_y_su_relacion_con_los_factores_de_atraccion_y_retencion_del_talento_humano.
- Melgar, J. (2024). *La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ve.scielo.org/pdf/espacios/v45n3/0798-1015-espacios-45-03-36.pdf.
- Méndez, A. (2024). *Cambio en la jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282024000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Olaya, M. (2024). *Liderazgo transformacional y su influencia en las instituciones educativas*. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1784>.
- Pizarro, E. (2024). *El liderazgo de servicio desde la propuesta de su creador Robert K. Greenleaf* *Servant leadership: An altruistic and transformative leadership*. https://www.researchgate.net/publication/383740443_El_liderazgo_de_servicio_desde_la_propuesta_de_su_creador_Robert_K_GreenleafServant_leadership_An_altruistic_and_transformative_leadership.
- Rondón, K. (2024). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EDUCACION MEDIA GENERAL*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982024000100068.
- Sangronis, Y. (2024). *Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00392024000100024.

- Troya, B. (2024). *Liderazgo Educativo Transformacional: Estrategias para Inspirar y Motivar a los Docentes en el Contexto Escolar*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13687>.
- Veranes, I. (2021). *Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100011.
- Vidales, L. (2023). *Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional*.
<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/4708>.
- Zavala, E. (2024). *Liderazgo situacional entre los estudiantes de la Universidad del Caribe: Un estudio comparativo entre dos universidades*. ISSN: 2007-7629.



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, **Basurto Mera Iván Gustavo**, con C.C: #1313141986 autor del trabajo de titulación: *Influencia del liderazgo en la motivación del personal médico* 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, 14 de mayo de 2025

f.  Firmado electrónicamente por:
**IVAN GUSTAVO
BASURTO MERA**
Validar únicamente con FirmaEC

Nombre: Basurto Mera Iván Gustavo

C.C: 131314198-6



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Influencia del liderazgo en la motivación del personal médico		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Basurto Mera Iván Gustavo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth		
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:	14 de mayo de 2025	No. DE PÁGINAS:	15
ÁREAS TEMÁTICAS:	Liderazgo médico, profesional de salud, sector salud		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Ambiente laboral, personal médico, liderazgo		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	El liderazgo es un pilar fundamental dentro de una organización porque fortalece la toma de decisiones y su desarrollo interno y externo. Este proceso implica influenciar de manera en los trabajadores y su rendimiento o desempeño en las actividades que se realicen, esta incidencia o impacto puede ser positiva o negativa. La capacidad de liderar implica tener autoridad y carácter para marcar la diferencia dentro de un grupo, lo cual se traduce a una gestión eficiente de los recursos humanos, pues crea un ambiente laboral óptimo dentro de la empresa y el grupo de trabajo. El presente análisis tiene como objetivo principal: Caracterizar la influencia del liderazgo en la motivación del personal médico. El estudio empieza por evidenciar técnicas dentro de las prácticas diarias que estimulan el desempeño eficiente del personal. Este enfoque no solo pretende seleccionar actividades que promuevan un liderazgo óptimo dentro del sector de la salud, sino que busca instrumentos que ayuden a abordar desafíos dentro de la gestión humana, en un rol muy complejo y demandante como lo es la actividad médica, especialmente cuando existe crisis sanitaria, donde la presión laboral aumenta (Pizarro, 2024).		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0988613579	E-mail: ivan.b.27@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			