

# 55

Fecha de presentación: abril, 2024  
Fecha de aceptación: septiembre, 2024  
Fecha de publicación: octubre, 2024

## ESTUDIO DE ÍNDICE

DE SATISFACCIÓN GRUPAL EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES DE SALUD

### STUDY OF GROUP SATISFACTION INDEX IN RELATION TO WORK MOTIVATION IN HEALTH INSTITUTIONS

Franklin Gerardo Naranjo Armijo<sup>1\*</sup>

E-mail: [us.franklinnaranjo@uniandes.edu.ec](mailto:us.franklinnaranjo@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7288-8879>

Jorge Hernán Almeida Blacio<sup>1</sup>

E-mail: [us.jorgealmeida@uniandes.edu.ec](mailto:us.jorgealmeida@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6716-9113>

Esther Carolina Barcos González<sup>2</sup>

E-mail: [ab.esthercbg68@uniandes.edu.ec](mailto:ab.esthercbg68@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9427-092X>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Santo Domingo, Ecuador.

<sup>2</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Babahoyo, Ecuador.

\*Autor para correspondencia

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Naranjo Armijo, F. G., Almeida Blacio, J. H., & Barcos González, E. C. (2024). Estudio de índice de satisfacción grupal en relación a la motivación laboral en instituciones de salud. *Universidad y Sociedad*, 16(S1), 460-467.

#### RESUMEN

El compromiso laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten emocionalmente conectados con su trabajo, su organización y sus metas. Teniendo en cuenta que los empleados altamente comprometidos tienden a esforzarse más y a estar más dispuestos a contribuir de manera positiva al éxito general de la organización, se hace necesario conocer los factores que inciden en la motivación del personal laboral. Es por ello que esta investigación se centra en conocer el índice de satisfacción grupal en relación a la motivación laboral en instituciones de salud. Se aplicó la técnica ladov, cuyos resultados mostraron que el factor con mejores resultados fue la remuneración, en tanto la resolución de conflictos y la dedicación a la tarea fueron considerados como los elementos que menos motivan al grupo encuestado. Esto evidencia que el personal de la salud labora en entornos estresantes, con una carga importante de trabajo donde suelen aparecer conflictos que no siempre son resueltos de forma adecuada. El mejor índice de satisfacción grupal se encontró en los laboratorios Boza y Veliz, en tanto el laboratorio Salomé ostenta los peores índices en todas las dimensiones observadas, por lo que se concluye que los primeros se sienten más y mejor motivados con el entorno laboral que los del laboratorio Salomé. La administración de los laboratorios que fueron objeto de este estudio debe considerar la adopción de estrategias en función de los hallazgos encontrados.

**Palabras clave:** Nivel de satisfacción, Ambiente laboral, Motivación, Rendimiento laboral, Clima organizacional.

#### ABSTRACT

Work engagement refers to the degree to which employees feel emotionally connected to their work, their organization, and their goals. Taking into account that highly committed employees tend to put in more effort and be more willing to contribute positively to the overall success of the organization, it is necessary to know the factors that influence the motivation of the workforce. That is why this research focuses on knowing the group satisfaction index in relation to work motivation in health institutions. The ladov technique was applied, the results of which showed that the factor with the best results was remuneration, while conflict resolution and dedication to the task were considered the elements that least motivate the surveyed group. This shows that health personnel work in stressful environments, with a significant workload where conflicts often appear that are not always resolved adequately. The best group satisfaction index was found in the Boza and Veliz laboratories, while the Salomé laboratory has the worst indexes in all the dimensions observed, so it is concluded that the former feel more and better motivated with the work environment than the from

the Salomé laboratory. The administration of the laboratories that were the subject of this study should consider the adoption of strategies based on the findings found.

**Keywords:** Level of satisfaction, Work environment, Motivation, work performance, Organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

El nivel de satisfacción que experimentan los empleados en relación con su trabajo es un indicador importante de motivación. La satisfacción laboral se relaciona con la percepción que los trabajadores tienen sobre su ambiente laboral, sus responsabilidades y el reconocimiento que reciben. Mora & Mora (2020) definen la motivación como el deseo de una persona por llevar a cabo o ejercer el mejor esfuerzo para realizar diferentes tareas asignadas, manteniendo el comportamiento hacia la consecución de las metas planteadas, puesto que un trabajador motivado tenderá a identificarse plenamente con la empresa en razón a la visión y misión.

Actualmente, en ciertas actividades profesionales la motivación incluye un proceso individual que controla el comportamiento de los empleados, el cual verifica el desempeño y satisfacción que tienen dentro de la empresa, así como los factores que pueden estar afectando la motivación de estos (Puma & Estrada, 2020).

El rendimiento laboral puede verse afectado por la influencia de diferentes factores, estos pueden ocasionar algún daño psicológico o físico, los cuales obstaculizan la eficacia del trabajo que se realiza, de modo que puede repercutir negativamente. La identificación de estos en el desarrollo laboral ayuda a concientizar el nivel de exigencia que posee cada profesional (Vega & Castillo, 2020).

Existen diversos factores que causan una motivación en los trabajadores, entre estos están el salario, el reconocimiento, una relación sana con el jefe y un buen clima organizacional. Es indiscutible que los factores intrínsecos tienen una mayor importancia que los extrínsecos, lo que otorga como conclusión que una de las principales fuentes de motivación de los empleados son aquellos factores que están ligados con los intereses personales y en segundo lugar aquellos factores que se relacionan con los incentivos que pueden recibir de la entidad (Arana & Huaira, 2020).

El clima organizacional puede causar una influencia positiva o negativa en el personal, debido a que un individuo siente la necesidad de sentirse incluido y aceptado en su entorno. Este tema normalmente recibe una mínima atención ya que muchos dueños de instituciones lo consideran como algo irrelevante, sin embargo, olvidan que una

persona es capaz de superar cualquier dificultad cuando presenta un grado de motivación alto (Rodríguez et al., 2020). Se debe considerar que los empleados perciban su esfuerzo de manera positiva, trayendo como consecuencia una recompensa que les incentive a ejecutar las actividades de manera eficaz y eficiente (Ruiz et al., 2023).

Un personal motivado es un punto clave para la buena toma de decisiones, esto permite el crecimiento de la empresa, obteniendo así resultados positivos, su continuidad en el mercado y por ende el éxito. En las empresas se requiere de un clima motivador que pueda contribuir a que los trabajadores logren los objetivos organizacionales e individuales esperados, además de lograr la satisfacción personal con los resultados que se obtienen (Prada et al., 2020).

La calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que la persona trabajadora experimenta como consecuencia de su ajuste a realidades correspondientes al trabajo que desempeña y a su contexto; o como el grado en que la actividad laboral que una persona realiza está organizada para contribuir a su más completo desarrollo como ser humano (Rodríguez, 2020). En consecuencia, la motivación y satisfacción laboral constituyen factores que garantizan el necesario compromiso social del profesional de la salud (Acosta et al., 2024).

Durante los últimos 30 años se ha experimentado un enorme crecimiento en los laboratorios clínicos, impulsado por el auge de la biología molecular, la química, la tecnología y la informática (Díaz & Santoyo, 2019). Es por ello que un profesional de salud normalmente atraviesa un nivel de estrés alto debido al campo en que labora, entonces se debe crear un entorno saludable si se desea tener un profesional productivo y comprometido con su rol en la empresa (Vega & Castillo, 2020). En cualquier laboratorio clínico, la calidad conlleva a tener resultados con una seguridad garantizada. Hoy en día, este tipo de empresas requieren tener un nivel de compromiso alto para poder detectar errores antes de que se ponga en peligro al paciente (Díaz & Santoyo, 2019).

Los laboratorios clínicos son parte del sector privado y se basan en contribuciones del empleador, seguros privados y consultorios médicos privados. Según la Asociación Nacional de Clínicas y Hospitales Privados del Ecuador (ACHPE), el sector actúa como socio estratégico del sistema nacional, teniendo un total de 762 establecimientos en el período 2019-2020 (Goyes et al., 2023).

La productividad puede ser afectada positiva o negativamente dependiendo del grado de motivación que la persona posea. La baja motivación laboral conduce a una

productividad ineficiente y, a la inversa, una motivación laboral alta conduce a una productividad eficaz. La motivación es la causa, la productividad es el efecto (Rodríguez, 2020).

Teniendo en cuenta que los empleados altamente comprometidos tienden a esforzarse más y a estar más dispuestos a contribuir de manera positiva al éxito general de la organización, se hace necesario conocer los factores que inciden en la motivación del personal laboral. Es por ello que esta investigación se centra en conocer el índice de satisfacción grupal en relación a la motivación laboral en instituciones de salud. Para el cumplimiento de este objetivo es seleccionados cinco laboratorios clínicos del cantón Vinces.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La modalidad de investigación bajo la cual se abordó el presente estudio fue cuali-cuantitativa o mixta. El tipo de investigación fue de diseño no experimental-transversal y alcance exploratorio. Como instrumento de recolección de datos se empleó la técnica de V.A. Iadov. Esta técnica está conformada por cinco preguntas: tres cerradas y 2 abiertas. Constituye una vía indirecta para el estudio de la satisfacción, ya que los criterios que se utilizan se fundamentan en las relaciones que se establecen entre tres preguntas cerradas que se intercalan dentro de un cuestionario cuya relación el sujeto desconoce. Estas tres preguntas se relacionan a través de lo que se denomina el "Cuadro Lógico de Iadov". Las preguntas no relacionadas o complementarias sirven de introducción y sustento de objetividad al encuestado que las utiliza para ubicarse y contrastar las respuestas. El número resultante de la interrelación de las tres preguntas indica la posición de cada sujeto en la escala de satisfacción (Cacpata et al., 2019).

El índice de satisfacción grupal (ISG) se obtiene utilizando la fórmula siguiente:

$$ISG = \frac{A(+1) + B(+0.5) + C(0) + D(-0.5) + E(-1)}{N} \quad (1)$$

Dónde: N es la cantidad total de encuestados y las letras corresponden a la cantidad de encuestados en las categorías que se indican en la tabla 1.

Tabla 1. Sistema de evaluación para los expertos.

Categoría		Puntuación	
A	Claramente satisfecho(a)	3	(+1)
B	Más satisfecho(a) que insatisfecho(a)	2,3	(+0,5)
C	No definido	1.5	0
D	Más insatisfecho(a) que satisfecho(a)	1	(-0,5)
E	Claramente insatisfecho(a)	0	(-1)
C	Contradictorio(a)	2	0

Fuente: tomado de Hernández (2013).

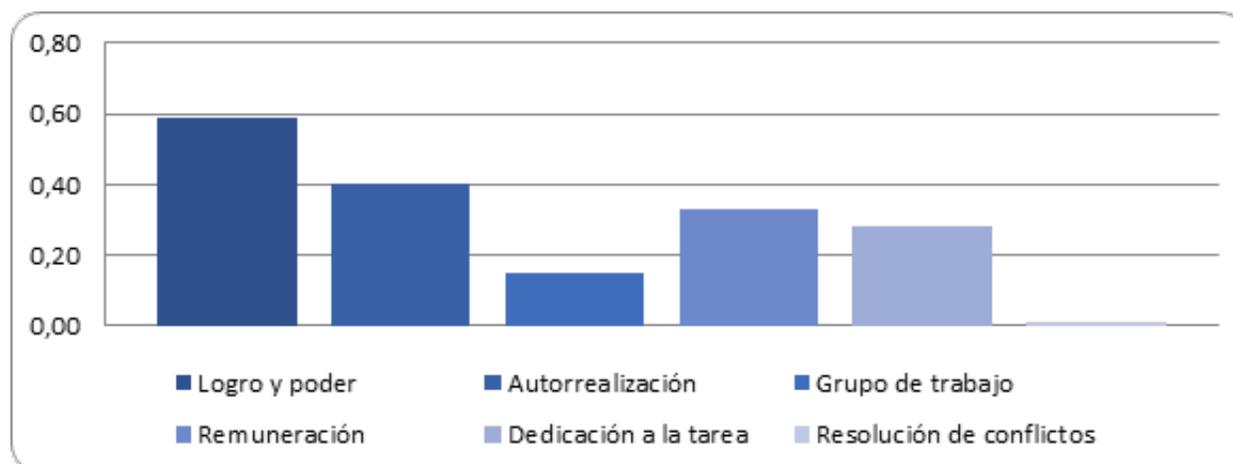
El índice de satisfacción grupal puede oscilar entre [-1; 1], dividido en las categorías siguientes: de -1 a -0.5 indica insatisfacción, de -0.49 a 0.49 rango no definido o contradictorio y de 0.5 a 1 indica satisfacción (Hernández, 2013).

La muestra estuvo conformada por 19 empleados de cinco Laboratorios Clínicos del cantón Vinces, los cuales resultan: Cedilab, Boza, París, Veliz y Salomé. Estos empleados son encuestados con la finalidad de conocer el índice de satisfacción grupal, para lo cual se determinan 5 factores o dimensiones a considerar como elementos motivacionales.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de la aplicación del cuestionario de IADOV a los 19 encuestados de los 5 laboratorios, se pudo contrastar los resultados obtenidos para cada uno de ellos, apreciándose diferencias significativas, atendiendo a cada una de las dimensiones observadas. A continuación, se muestran graficados en las figuras 1 a la 5 los resultados del índice de satisfacción correspondiente a cada laboratorio por dimensiones.

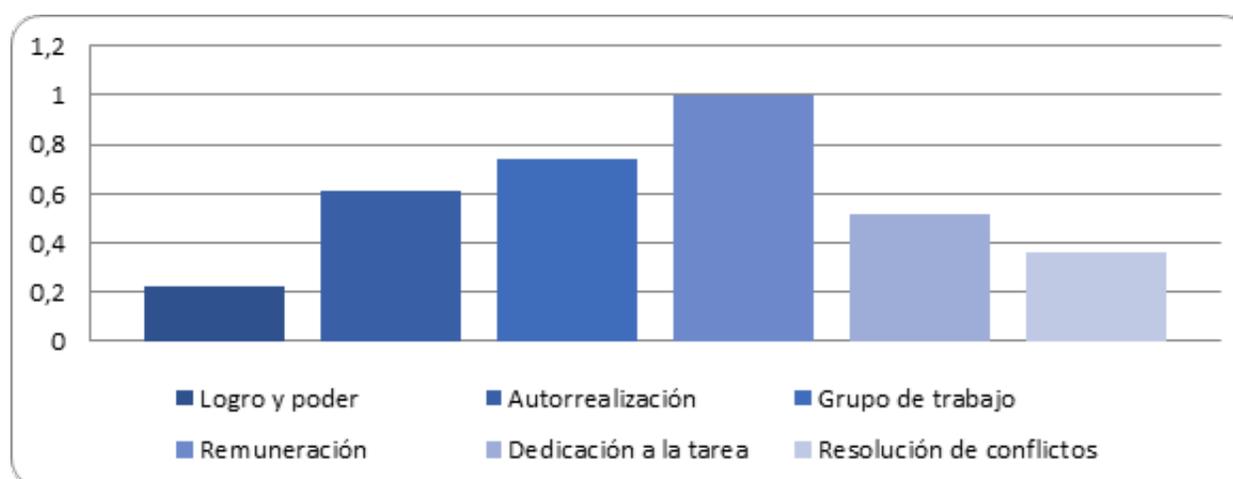
Fig 1: Resultados del índice de satisfacción para el Laboratorio Cedilab.



Fuente: Elaboración propia

Como puede apreciarse la mayor insatisfacción corresponde a la dimensión resolución de conflictos, siendo el principal elemento desmotivar entre los tranajadores del laboratorio Cedilab. Así mismo, se indicó que lo que más afecta el desempeño laboral son los frecuentes conflictos entre el equipo de trabajo Le sigue la autorealización como factor que influye en la motivación con una escala de satisfacción menor. En cuanto a la remuneración, se acota que el sueldo que se percibe cubre solo una parte de las necesidades y no muestra correspondencia los cargos ocupados, afectándose la dimensión dedicación a la tarea, ya que se manifiesta presión laboral por las responsabilidades que conlleva su área de trabajo.

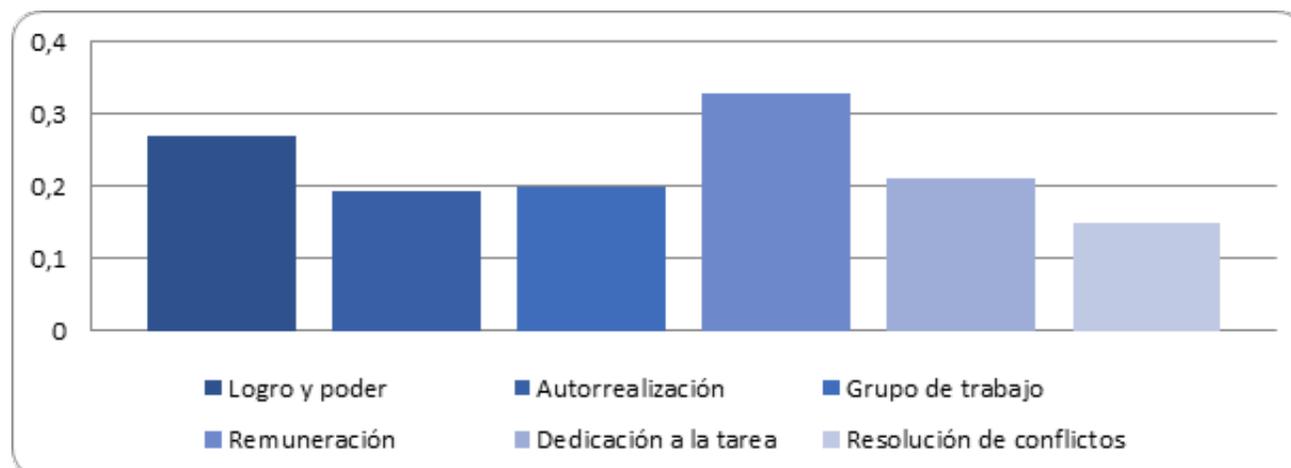
Fig 2: Resultados del índice de satisfacción para el Laboratorio Boza.



Fuente: Elaboración propia.

Para este Laboratorio, los resultados indican satisfacción con la remuneración que reciben los trabajadores, mostrando correspondencia con el cargo que ocupan. De igual manera, se advierte satisfacción con las responsabilidades que conlleva su área de trabajo, impactando positivamente en la autorrealización y la armonía en el grupo de trabajo. Por último, al analizar el manejo de la Resolución de Conflictos se observa que, aunque los conflictos se resuelven de manera constituyen el factor que más afecta la motivación laboral.

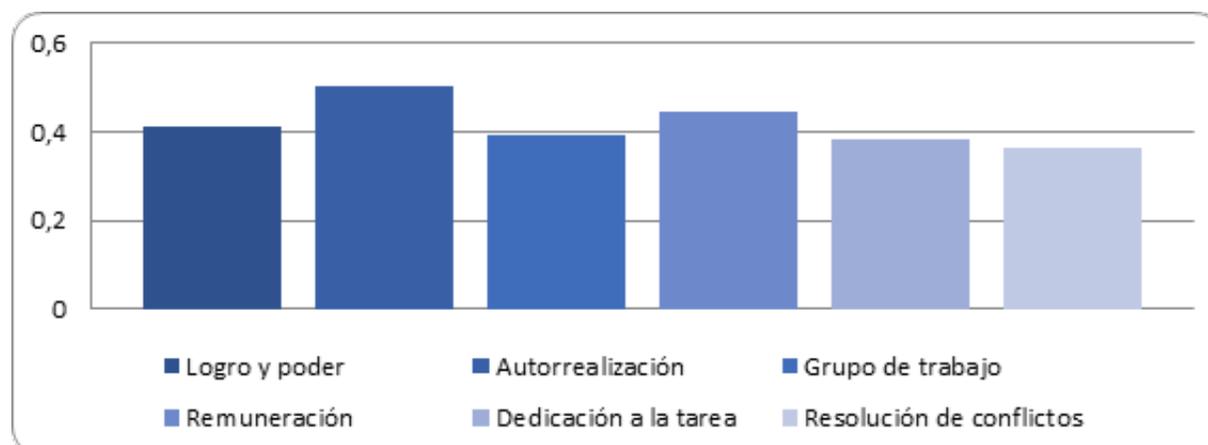
Fig 3: Resultados del índice de satisfacción para el Laboratorio París.



Fuente: Elaboración propia.

La aplicación de la técnica a los encuestados que laboran en el Laboratorio París arroja que se percibe una mayor satisfacción en la dimensión remuneración, dado que el salario cubre las necesidades y se encuentran en correspondencia con la responsabilidad inherente a los cargos ocupados, aun cuando se sienten sometidos a presión laboral por estas responsabilidades que conlleva el área de trabajo, valorándose como alta. Por último, en la dimensión resolución de conflictos, aunque no se aprecia insatisfacción, es la dimensión donde se encuentra la menor escala, denotando que, aunque los conflictos se resuelven de manera adecuada, es lo que más afecta la motivación laboral, junto al exceso de trabajo.

Fig 4: Resultados del índice de satisfacción para el Laboratorio Veliz.

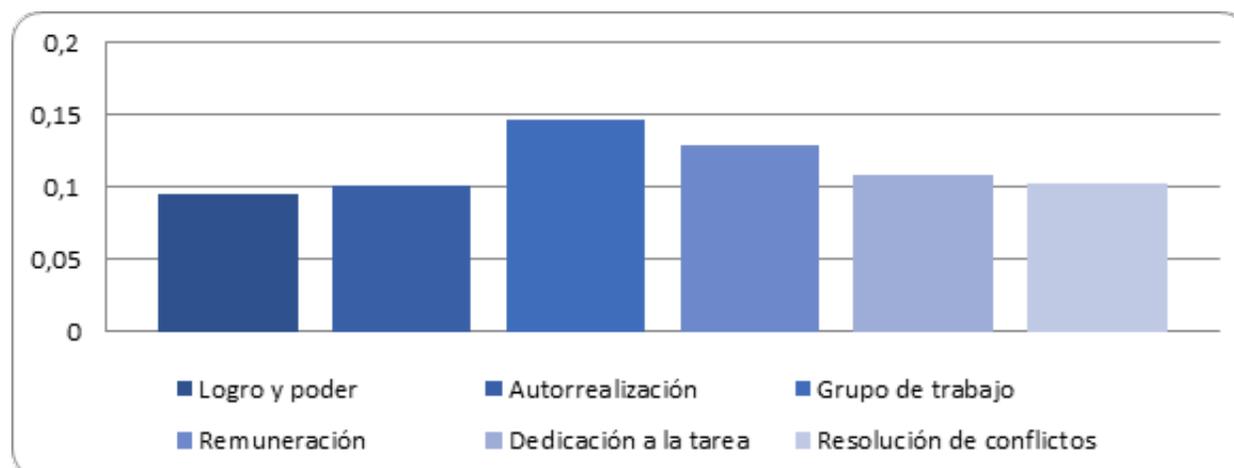


Fuente: Elaboración propia.

En este laboratorio se puede observar similares niveles de satisfacción en las 6 dimensiones objeto de estudio, siendo la remuneración, el funcionamiento del grupo de trabajo y la dedicación a la tarea las de mejor escala. No obstante,

los resultados de la aplicación de la técnica arrojan que, aunque la comunicación entre el equipo de trabajo es buena, debe mejorar. El sueldo que obtienen los trabajadores cubre las necesidades y está en correspondencia con los cargos. Igualmente se indica que se siente presión laboral por las responsabilidades que conlleva el área de trabajo, asegurándose que la responsabilidad que conlleva es alta. La conjunción de estos factores propicia que se perciba la autorrealización y el poder como satisfactorios, aun cuando existe carga de trabajo como principal elemento desmotivador.

Fig 5: Resultados del índice de satisfacción para el Laboratorio Salomé.



Fuente: Elaboración propia.

Por último, en el Laboratorio Salomé se encuentra que la comunicación con el jefe y entre el equipo de trabajo es buena, pero debe mejorar. En la dimensión Remuneración, se acota que el sueldo que se recibe cubre las necesidades, pero se percibe aún insuficiente en relación a la responsabilidad y carga de trabajo de los cargos ocupados por los encuestados. Se dio a conocer que se percibe presión laboral por las responsabilidades y el exceso de trabajo, afectándose la autorrealización y la percepción de logro y poder.

En la dimensión Logro y Poder, de acuerdo a las respuestas analizadas, los encuestados perciben como la mayor satisfacción que desean obtener del trabajo es dar a conocer su capacidad laboral, adquirir prestigio y obtener promociones de acuerdo a sus resultados. Por otro parte, un menor porcentaje refirió que desea adquirir experiencia laboral. De modo general se percibe mayor satisfacción en esta dimensión en los laboratorios Cedilab y París.

Respecto a la Autorrealización, se mencionó haber adquirido nuevos conocimientos laborales, haber alcanzado metas personales y laborales, y un menor porcentaje indica que la empresa le ha ayudado a crecer laboralmente. Se percibe mayor índice de satisfacción en los laboratorios Boza y Veliz.

En la dimensión Grupo de Trabajo, los laboratorios Boza y Salomé logran los mejores índices de satisfacción, donde los trabajadores se sienten integrados en la empresa, existe una mejor comunicación entre el equipo de trabajo. En contraparte, en los laboratorios Veliz, Paris y Cedilab el clima laboral influye negativamente en la satisfacción laboral de los encuestados.

En la dimensión Remuneración, en la mayoría de los laboratorios se percibe satisfactoriamente como elemento motivacional, resultando adecuado y en correspondencia con las responsabilidades y carga de trabajo de los cargos. No obstante se remarca en el laboratorio Cedilab que este cobre las necesidades materiales de los trabajadores, siendo la mayor insatisfacción.

En la Dedicación a la Tarea de modo general se percibe presión laboral por las responsabilidades que conlleva el tipo de actividad que se desempeña, valorándose como alta. La conjunción de estas dos circunstancias propicia un escenario altamente estresante.

En la dimensión Resolución de Conflictos, de modo general se aprecia que esta influye negativamente en la motivación de los trabajadores, con mayor insatisfacción en la forma en que se resuelven los conflictos en el grupo de trabajo. Se observa que el desempeño laboral se ve afectado fundamentalmente debido al exceso de trabajo y los conflictos que por ello surgen entre el equipo de trabajo.

Por último, el mejor índice de satisfacción grupal se encuentra en los laboratorios Boza y Veliz, en tanto el laboratorio Salomé ostenta los peores índices en todas las dimensiones observadas, por lo que se concluye que los primeros se sienten más y mejor motivados con el entorno laboral que los del laboratorio Salomé.

## DISCUSIÓN

El primer hallazgo de la investigación radica en la presión laboral, observada en todos los laboratorios debido al alto nivel de responsabilidad y presión de forma general, aún mayor en los laboratorios que reciben diariamente una mayor cantidad de pacientes. Este resultado corroborado el planteamiento de Bohórquez, et al. (2020), debido a que en su investigación menciona la presión laboral en cada como elemento desmotivador, aun cuando se logra cumplir satisfactoriamente con las actividades en el tiempo establecido. Por otra parte, los empleados que tienen cierto grado de libertad en la en la planificación de su trabajo pueden sentirse más comprometidos y motivados. En este sentido, los laboratorios pueden fomentar la autonomía de los empleados al permitirles tomar decisiones y planificar su trabajo de forma independiente, optimizando el tiempo y los recursos disponibles.

Con relación a la remuneración, de forma mayoritaria se aprecia que cubre las necesidades y está en correspondencia con los cargos. Esto se convierte en un factor que motiva al personal, ya que en los laboratorios se maneja un arduo trabajo, razón por la cual se debe brindar un sueldo digno de su esfuerzo. Así mismo, la investigación de González & Vilchez (2021) concuerda con los hallazgos de esta investigación. Según el estudio de estos autores sobre los factores que influyen en el desempeño laboral, al subir el sueldo al personal se puede lograr un mejor rendimiento y por ende, se crea un compromiso mayor por el trabajo.

El desempeño laboral se ve afectado por los conflictos entre el equipo de trabajo en la mayoría de los laboratorios, debido a que pocos conflictos se resuelven de manera adecuada. Mora & Mora (2020) en su investigación indican que el 57% de los encuestados se encuentra dudoso al considerar que la comunicación entre los miembros del personal es clara y efectiva; de igual manera, un 60 %

de los empleados responden con indecisión al expresar que dentro de la institución se respira un clima agradable. Esto revela que el clima laboral debe ser tomado en cuenta para mejorar la motivación de los empleados, ya que juega un papel importante para toda organización respecto a los factores motivadores.

Por otra parte, el desempeño laboral es afectado por el exceso de trabajo, fundamentalmente en aquellos que reciben diariamente un índice alto de pacientes, razón por la cual estas empresas deben crear turnos rotativos para evitar el colapso mental y físico de los empleados debido a que actualmente manejan horarios fijos con un día de descanso semanal. Un factor a considerar para lograr un ambiente de trabajo saludable es la gestión del tiempo y la carga laboral. Una carga excesiva de trabajo y plazos ajustados pueden generar estrés y afectar negativamente la salud de los empleados. En este sentido, se deben establecer metas y objetivos realistas, y asignar adecuadamente las tareas y responsabilidades a cada miembro del equipo. En la investigación de Rodríguez et al. (2020) el 58.33% está totalmente de acuerdo al indicar que llevar a cabo las tareas asignadas diarias dentro de la empresa conlleva un gran esfuerzo, por lo que el exceso de trabajo provoca un agotamiento físico y mental.

Por último, acotar que la motivación desempeña un papel crucial en el entorno laboral de las instituciones de salud, ya que influye en el rendimiento del personal, la satisfacción del paciente y la eficacia general de los servicios médicos. Por lo tanto, es vital que las organizaciones de salud fomenten estrategias efectivas para motivar a su personal, reconociendo y valorando sus contribuciones, brindando oportunidades de desarrollo profesional y creando un ambiente laboral positivo. Los empleados motivados tienden a mostrar un mejor rendimiento en sus tareas, lo que puede traducirse en una mejor calidad de atención al paciente, mayor eficiencia en la prestación de servicios médicos y una mayor satisfacción del cliente.

## CONCLUSIONES

La motivación laboral se presenta como un elemento esencial para garantizar la eficacia, calidad y sostenibilidad del sector de la salud, no solo en términos de la atención a los pacientes, sino también en el bienestar de los propios profesionales del sector.

El mejor índice de satisfacción grupal se encuentra en los laboratorios Boza y Veliz, en tanto el laboratorio Salomé ostenta los peores índices en todas las dimensiones observadas, por lo que se concluye que los primeros se

siente más y mejor motivados con el entorno laboral que los del laboratorio Salomé.

El factor o dimensión con mejores resultados fue la remuneración, en tanto la resolución de conflictos y la dedicación a la tarea fueron consideradas como los elementos que menos motivan al grupo encuestado. Esto evidencia que el personal de la salud labora en entornos estresantes, con una carga importante de trabajo donde suelen aparecer conflictos que no siempre son resueltos de forma adecuada.

La administración de los laboratorios que fueron objeto de este estudio debe considerar la adopción de estrategias en función de los hallazgos encontrados, ya que los empleados motivados tienden a mostrar un mejor rendimiento en sus tareas, lo que se traduce en una mejor calidad de atención al paciente, mayor eficiencia en la prestación de servicios médicos y una mayor satisfacción del cliente.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, L., Bolaños, O., & Almeida, S. (2024). Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General. *Revista Médica Electrónica*, 46(0), 1-17. <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/5541/pdf>
- Arana, W., & Huairé, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Gestión I+D*, 5(2), 182-197. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_GID/article/view/19238](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/19238)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext)
- Cacpata, W. A., Gil, A. S., Enríquez, N. J., & Castillo, K. T. (2019). Validation of the proof reversal on the inexistence of untimely dismissal by using neutrosophic IADOV technique. *Neutrosophic Sets and Systems*, 26, 45-51. [https://digitalrepository.unm.edu/nss\\_journal/vol26/iss1/6/](https://digitalrepository.unm.edu/nss_journal/vol26/iss1/6/)
- Díaz, D., & Santoyo, M. (2019). El Laboratorio Clínico en la mejoría continua de la calidad. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 23(3), 357-359. <https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/3983/html>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51(0), 54-74. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1657-62762021000200054&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-62762021000200054&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Goyes, M. J., Sacón, M. R., & Poveda, F. X. (2023). Manejo del sistema de salud de Ecuador frente a la resistencia antimicrobiana. *Revista Información científica*, 102(0), 1-14. <https://revinformacion.sld.cu/index.php/ric/article/view/4048/5491>
- Hernández, A. (2013). E-SAEPEF: Sistema de actividades para propiciar la evaluación formativa en la enseñanza de la física [Doctorado en Tecnología Educativa] Repositorio de la Universitat de les Illes Balears. <http://hdl.handle.net/11201/149230>
- Mora, E., & Mora, M. (2020). Desarrollo de la motivación laboral (Estrategias cognitivo conductuales, basadas en la Teoría Bifactorial de Herzberg. *Revista Electrónica Conocimiento Libre y Licenciamiento (CLIC)*, 22(11), 64-96. <https://convite.cenditel.gob.ve/publicaciones/revistaclic/article/view/1021/983>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(5), 57-75. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 46-53. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-pdf-S1134282X10001168>
- Ruiz, D. E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(26), 1-16. <https://mail.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478/4045>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39-52. <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>