



Asociación entre factores motivacionales y desempeño laboral de profesional enfermero en dos hospitales de tercer y cuarto nivel de complejidad

Association between motivational factors and work performance of nursing professionals in two third and fourth level complexity hospitals

Autores: Aida Maidana de Zarza*  (1); Gloria Angélica Orrego Blanco  (1); Santiago David Toledo Nuñez  (1); Lucas Javier Zeballos González  (1) María Soledad Kappes Ramírez  (2).

* **Dirección de contacto:** amaidana@fenob.una.py

Enfermera. Universidad Nacional de Asunción (San Lorenzo, Paraguay).

Resumen

Introducción: La motivación cumple un rol fundamental sobre todo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Esta motivación representa un factor protector tanto para el profesional de Enfermería como también al paciente que se encuentra a su cuidado. Se objetivó analizar la relación existente entre factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería quienes ejercen funciones en dos hospitales del departamento Central 2023. **Metodología.** Estudio observacional descriptivo transversal realizado en dos centros asistenciales de referencia nacional, de alta complejidad de la República del Paraguay, muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento, un cuestionario pre-elaborado y validado. **Resultados.** Respetto al desempeño laboral, predominó el nivel alto. En referencia a las dimensiones del desempeño laboral, ha predominado mayoritariamente el nivel alto, no registrándose ningún participante en el nivel bajo. Al relacionar los factores motivacionales con el desempeño laboral, se encontró asociación estadísticamente significativa, con lo que se acepta la hipótesis de investigación que indica que existe asociación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería. **Discusión.** Al relacionar los factores motivacionales con el desempeño laboral, se observó una asociación estadísticamente significativa. Esto se respalda en un estudio realizado en Perú, cuyos resultados sugieren que el desempeño laboral de los profesionales de enfermería estaría influenciado por la dependencia de factores motivacionales extrínsecos. **Conclusión:** Se recomienda fortalecer programas de reconocimiento y mejora de condiciones laborales para estimular la motivación extrínseca, como implementar oportunidades de desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Palabras clave

Motivación; Profesional de Enfermería; Desempeño Laboral; Factores Psicosociales; Ambiente de Trabajo.

Abstract

Introduction: Motivation plays a fundamental role, especially in the work performance of nursing professionals. This motivation represents a protective factor for both the nursing professional and the patient under their care. The objective was to analyze the existing relationship between motivational factors and work performance of nursing professionals who work in two hospitals in the Central department 2023. **Methodology.** A cross-sectional, descriptive, observational study carried out in two national reference, highly complex healthcare centers in the Republic of Paraguay, using a non-probabilistic convenience sampling. The instrument was a pre-prepared and validated questionnaire. **Results.** Regarding work performance, a high level predominated. Regarding the dimensions of work performance, the high level predominated, with no participants registered at the low level. When relating motivational factors with work performance, a statistically significant association was found, thereby accepting the research hypothesis that indicates an association between motivational factors and the work performance of nursing professionals. **Discussion.** When relating motivational factors to job performance, a statistically significant association was observed. This is supported by a study conducted in Peru, whose results suggest that nursing professionals' job performance may be influenced by their dependence on extrinsic motivational factors. **Conclusion.** Strengthen recognition programs and improve working conditions is recommended to stimulate extrinsic motivation, such as implementing opportunities for professional development and participation in decision-making.

Keywords

Motivation; Nursing Professionals; Labour Development; Psychosocial Factors; Work Environment.

INTRODUCCIÓN

La motivación cumple un rol fundamental sobre todo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Esta motivación representa un factor protector tanto para el profesional del Enfermería, el paciente que se encuentra a su cuidado y del ámbito mismo del trabajo. Así, un estudio realizado en Bélgica muestra una asociación positiva entre la motivación laboral y el compromiso laboral de enfermeras. De este estudio se desprende que mientras más motivadas están las enfermeras mayores es su compromiso laboral con los pacientes (1).

Por lo tanto, resulta esencial investigar los factores motivacionales del desempeño laboral debido a la relevancia crítica que tienen los profesionales de enfermería en la atención sanitaria. Este profesional, desempeña un papel crucial en la prestación de cuidados de salud, su motivación y desempeño laboral pueden tener un impacto directo en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Comprender los factores motivacionales que influyen en estos profesionales y cómo éstos afectan su desempeño es fundamental para garantizar una atención de alta calidad y segura en los hospitales (2).

Además, se debe considerar el contexto actual, donde los sistemas de salud enfrentan desafíos continuos, como la escasez de personal de enfermería vinculado y la creciente demanda de atención sanitaria. De esta forma, estudios multicéntricos han mostrado ya que al disminuir los profesionales de enfermería aumenta la mortalidad y días de estadía en hospitales (3).

Identificar los factores que impulsan o desalientan en el ejercicio laboral a los profesionales de enfermería puede ayudar a los hospitales y a las autoridades de salud a desarrollar estrategias efectivas para retener y motivar a su personal, lo que a su vez podría mejorar la eficiencia y la efectividad de los servicios de salud (4).

Existen varios estudios sobre los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Estos son algunos de los resultados de búsqueda que brindan información sobre este tema:

Uno de ellos tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad en Buenos Aires, Argentina. El estudio utilizó dos cuestionarios previamente validados para medir la motivación y la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que las variables que calificaron menor satisfacción estaban relacionadas con los beneficios laborales y/o la remuneración (5).

De igual modo, otro estudio objetivó determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay. El estudio utilizó un cuestionario para recopilar datos de los profesionales de la salud. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre la motivación laboral y la satisfacción laboral (6).

Los factores motivacionales y de satisfacción laboral que afectan a los profesionales de enfermería en un área

quirúrgica también fueron evaluados por otro estudio, que utilizó un cuestionario para recoger datos de los profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que los factores motivacionales más importantes estaban relacionados con el reconocimiento del trabajo, la responsabilidad y el trabajo en sí (7).

En el ámbito de la atención sanitaria, los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental que va más allá de las tareas técnicas, involucrando una conexión emocional y humana con los pacientes. En este contexto, el desempeño laboral óptimo de los profesionales de enfermería cobra una importancia crítica para asegurar la atención de calidad y el funcionamiento eficiente del sistema de salud en su conjunto (8). Sin embargo, en el actual escenario del Departamento Central en el año 2023, es necesario indagar en los factores subyacentes que motivan o desmotivan a estos profesionales en su entorno laboral.

La relevancia social de abordar este tema es innegable. La calidad de la atención médica prestada por los profesionales de enfermería afecta directamente la salud y el bienestar de los pacientes. Por lo tanto, comprender los factores que influyen en su desempeño puede tener un impacto significativo en la experiencia de los pacientes y en los resultados clínicos. Además, en un momento en que los sistemas de salud enfrentan desafíos complejos, como el aumento de la demanda y la escasez de personal, optimizar la motivación y el rendimiento de los profesionales de enfermería se vuelve aún más crucial (9).

Las implicaciones prácticas de esta investigación son evidentes. Los resultados obtenidos pueden informar estrategias de gestión de recursos humanos en dos hospitales de cuarto nivel de complejidad. Identificar los factores motivacionales permitirá diseñar programas personalizados de retención y motivación para los profesionales de enfermería. Esto podría incluir desde reconocimientos y oportunidades de desarrollo profesional hasta la mejora de las condiciones laborales, lo que, a su vez, contribuiría a la disminución de la rotación y al fortalecimiento del equipo de enfermería (10).

Desde un punto de vista teórico, esta investigación contribuirá al entendimiento general de la motivación laboral en el ámbito de la salud. Al considerar las particularidades de la enfermería y la dinámica específica del Departamento Central, se enriquecerá el conocimiento sobre cómo los factores motivacionales se entrelazan con el desempeño laboral. Estos hallazgos podrían potencialmente ajustar y ampliar teorías existentes, y proporcionar una base sólida para investigaciones futuras centradas en la motivación laboral en otros contextos y profesiones (11).

Este trabajo podría abrir caminos para la aplicación de métodos de investigación similares en el ámbito de la salud y más allá. La combinación de encuestas, entrevistas y análisis estadísticos puede ofrecer un enfoque holístico para comprender los factores motivacionales. Esta metodología adaptable y rigurosa podría ser valiosa para otros investigadores que busquen explorar motivaciones laborales en diferentes industrias y regiones (12).

El estudio de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospitales del Departamento Central en el año 2023 es de gran relevancia y utilidad. Al abordar esta problemática, se promueve la mejora de la calidad de la atención médica, se brinda soporte a la toma de decisiones estratégicas en recursos humanos, se enriquece el conocimiento teórico y se aporta una metodología adaptable para futuras investigaciones.

Este trabajo se propuso los siguientes objetivos: Evaluar la asociación existente entre factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería que ejercen funciones en dos hospitales de cuarto nivel de complejidad; caracterizar el desempeño laboral de profesionales de enfermería según logro de metas, competencias y rasgos de personalidad; describir factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los profesionales de enfermería; determinar la asociación entre los factores motivacionales intrínsecos y/o extrínsecos respecto al desempeño laboral de profesionales de enfermería que ejercen funciones en dos hospitales de cuarto nivel de complejidad.

METODOLOGÍA

Estudio Observacional descriptivo transversal. El estudio se llevó a cabo en dos centros asistenciales de referencia nacional, situados en el Departamento Central de la República del Paraguay se incorporaron 55 profesionales de enfermería del área de pediatría del Hospital de Clínicas, Dependiente de la Universidad Nacional de Asunción (UNA), hospital escuela de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNA, de alta complejidad, así mismo 133 profesionales de enfermería del área de contingencia del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y del Ambiente (INERAM), ubicado en la ciudad de Asunción.

El reclutamiento de sujetos se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. En cuanto a los criterios de inclusión formaron parte de este estudio, profesionales de enfermería de ambos centros asistenciales de cualquier sexo, de cualquier edad, que aceptaron formar parte de la investigación y completaron la encuesta a través de Google form. Las cuestiones éticas, fueron presentados en el encabezado del instrumento, indicando su finalidad y con opciones de participación, pudiendo abandonar el llenado de la encuesta en cualquier momento, si así lo deseare. El método utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, mediante la técnica de entrevista y el instrumento un cuestionario con preguntas que presentaron respuestas de opción múltiple, enfocado a los objetivos de la investigación, dicho instrumento es un cuestionario pre elaborado y validado (13).

Para describir los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los profesionales de enfermería, se tuvo en cuenta el siguiente criterio:

Bajo	Medio	Alto
20-46	47-74	75-100

Para caracterizar el desempeño laboral de profesionales de enfermería, según logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, se presentaron los porcentajes de cada indicador de los aspectos citados, y posteriormente, a partir del puntaje total se tuvo en cuenta el siguiente criterio:

Bajo	Medio	Casi siempre Siempre
20-46	47-74	75-100

Para verificar la asociación entre factores motivacionales y desempeño laboral, se empleó la prueba estadística Chi cuadrado a un nivel de significación de $p < 0,05$.

Contraste de hipótesis

H0: No existe asociación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería.

H1: Existe asociación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería.

RESULTADOS

Participaron del estudio 188 profesionales de Enfermería, quienes trabajan en dos hospitales del Departamento Central: INERAM y Hospital de Clínicas, sus características se describen a continuación: En cuanto a los datos demográficos el 75,53% (142) correspondió al sexo femenino. La edad estuvo comprendida entre 25 y 62 años, el 54,26% (102) se situó en la franja etaria de 30 a 39 años, el 53,19% (100) soltero, el 95,74% (180) con título de licenciado en Enfermería y el 53,19% (100) con formación de postgrado. El 70,74% (133) trabaja en INERAM y el 29,26% (55) en el Hospital de Clínicas.

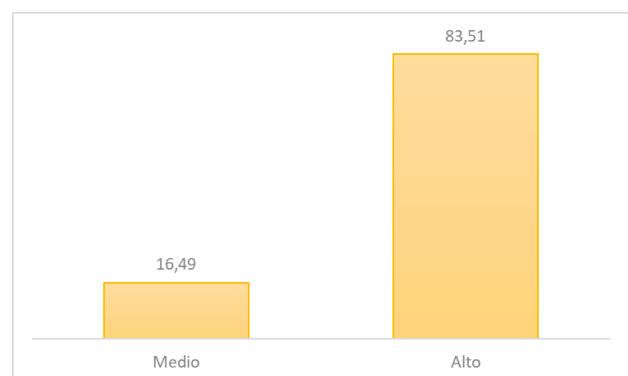


Figura 1. Nivel de los factores motivacionales de los profesionales de enfermería. $n=188$.

El 83,51% (157) obtuvo un nivel alto y el 16,49% (31) un nivel medio de factores motivacionales. Ningún participante tuvo un nivel bajo.

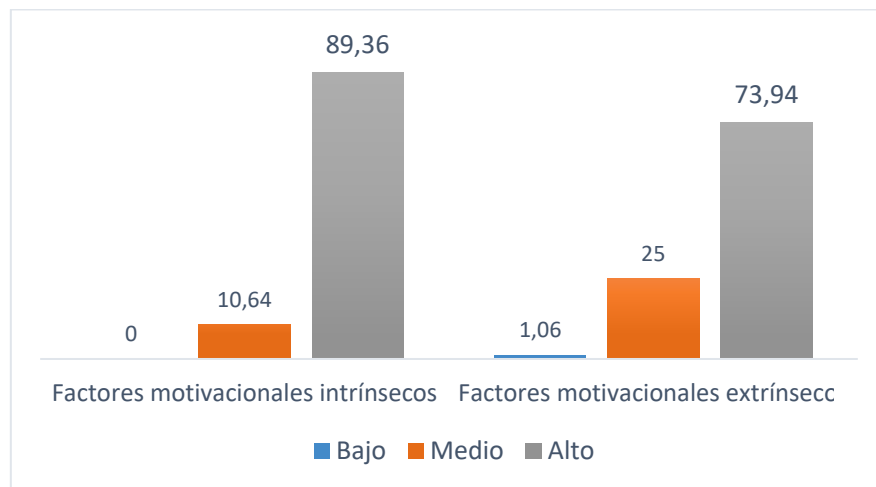


Figura 2. Dimensiones de los factores motivacionales de los profesionales de enfermería. n=188.

Los factores motivacionales fueron estudiados desde dos dimensiones: intrínsecos y extrínsecos, los niveles fueron los siguientes: factores motivacionales intrínsecos, el 89,36% (168) tuvieron un nivel alto y el 10,64% (20) un nivel medio.

En cuanto a los factores extrínsecos, el 73,94% (139) tuvieron nivel alto, el 25% (47) nivel medio y el 1,06% (2) nivel bajo.

El 95,74% (180) presentó un nivel de desempeño laboral alto y el 4,26% (8) un nivel medio. Ningún participante se situó en el nivel bajo.

Niveles	Desempeño Laboral	
	n	%
Medio	8	4,26
Alto	180	95,74
Total	188	100

Tabla 1. Nivel del desempeño laboral de los profesionales de enfermería. n=188.

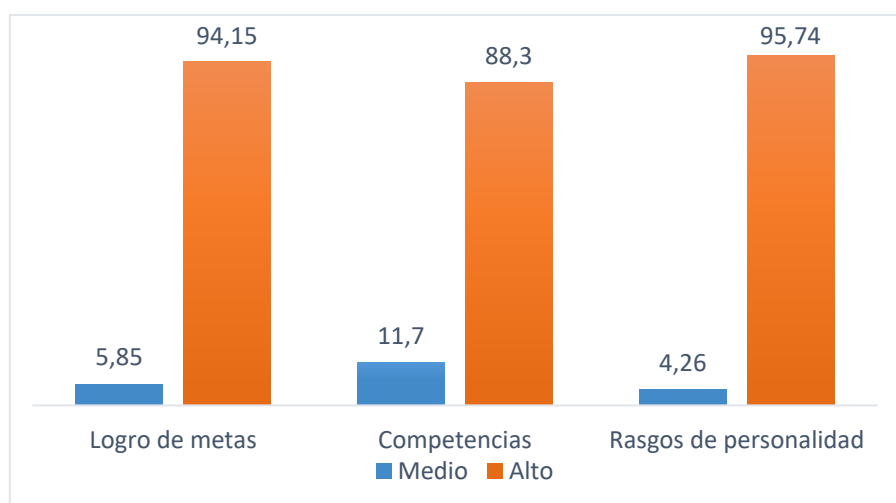


Figura 3. Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de enfermería. n=188.

El desempeño laboral fue estudiado desde tres dimensiones: el logro de metas, las competencias y los rasgos de personalidad, en las tres dimensiones predominó mayoritariamente el nivel alto y ningún participante presentó un nivel bajo. En el logro de metas, el 94,15% (177) presentó

un nivel alto y el 5,85% (11) un nivel medio. En cuanto a las competencias, el 88,3% (166) presentó un nivel alto y el 11,7% (22) un nivel medio. Con respecto a la tercera dimensión de rasgos de personalidad, el 95,74% (180) tuvo un nivel alto y el 4,26% (8) un nivel medio.

Factores Motivacionales	Desempeño Laboral					
	Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%
Medio	7	22,58	24	77,42	31	100
Alto	1	0,64	156	99,36	157	100

Tabla 2. Relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral n=188.

Al relacionar los factores motivacionales con el desempeño laboral, se observó una asociación estadísticamente significativa.

DISCUSIÓN

En los últimos años, tanto a nivel nacional como local del área Central en Paraguay, se ha observado un aumento significativo en la demanda de servicios de atención de enfermería por parte de la población (14). Esto se debe a la situación ambiental actual y a los hábitos de vida poco saludables, lo que ha hecho que más personas sean susceptibles de requerir atención de salud integral. También un estudio del sur de Australia reporta los mismos resultados, en términos de mayor demanda de atención de salud por parte de la población (15). Como resultado de este incremento en la demanda de servicios de salud, el personal de enfermería se enfrenta a una carga de trabajo adicional que debe gestionarse de manera eficaz.

En este contexto, es fundamental comprender los factores que motivan a los profesionales de Enfermería en Paraguay y en especial en el área Central, donde son remitidos los casos con mayor demanda de cuidados directos, considerando aquellos relacionados con su propia motivación personal como los externos que pueden influir en su desempeño laboral. El propósito del conocimiento de este fenómeno es la implementación de estrategias que contribuirán a mejorar la calidad de los servicios de salud en el país. Es esencial recordar que todos los ciudadanos merecen ser atendidos con respeto, dignidad y altos estándares de profesionalismo en el sistema de salud paraguayo.

El presente estudio demostró que el 83,51% obtuvo un nivel alto y el 16,49% un nivel medio de factores motivacionales. Ningún participante tuvo un nivel bajo. a diferencia del estudio Realizado en Perú, donde el nivel de

motivación del profesional de Enfermería fue de 50% en nivel medio, 29,2% alta y 20,8% motivación baja (16). A nivel nacional un estudio realizado en área Central, mostró una distribución de las respuestas de la dimensión motivación del personal de enfermería del Hospital de trauma Prof. Dr. Manuel Giagni se observó, la distribución de respuestas de la dimensión Reciprocidad. El indicador más destacado con una media de ($\bar{x}=0,8$) fue “Tratamos con respeto y diligencia a los usuarios de nuestros servicios” de la subdimensión Cuidado del patrimonio institucional, seguido de la media ($\bar{x}=0,8$) “Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo” en la subdimensión de Aplicación al trabajo, “Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento” en Cuidado del patrimonio institucional y “En esta organización, ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores” en la subdimensión Retribución (17).

Los factores motivacionales fueron estudiados desde dos dimensiones: intrínsecos y extrínsecos, los niveles fueron los siguientes: factores motivacionales intrínsecos, el 89,36% tuvieron un nivel alto y el 10,64% un nivel medio. Resultado similar al de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru – Cusco respecto a la dimensión de motivación intrínseca el 46,67% señalan un nivel Muy Bueno, el 40,00% señalan un nivel Bueno y el 13,33% presenta un nivel Regular (2). A la vez se observó una leve diferencia respecto a los resultados de un estudio realizado en Colombia, donde en la categoría condiciones motivacionales internas se evidencia que el 6,6% de los sujetos se encuentran en un nivel alto, el 89,7% en un nivel medio y el 3,7% en un nivel bajo (1), no obstante, en términos generales existe un nivel entre medio y alto entre los estudios previos y el presente estudio realizado en Paraguay.

En cuanto a los factores extrínsecos, el 73,94% tuvieron nivel alto, el 25% nivel medio y el 1,06% nivel bajo. Así mismo comparando con el estudio realizado en Perú, respecto a la dimensión de motivación extrínseca el 70% señalan un nivel Bueno, el 23,33% señalan un nivel Muy Bueno y el 6,67% presenta un nivel Regular (2). Otro estudio demostró que el liderazgo influye fuertemente en la motivación de las enfermeras. Así, la participación de líderes no solo mejora la motivación al trabajo sino también el bienestar laboral (18).

El presente estudio permitió observar que el 95,74% presentó un nivel de desempeño laboral alto y el 4,26% un nivel medio. Ningún participante se situó en el nivel bajo, relacionado al resultado encontrado en Perú donde el 80,8% de enfermeras del Hospital de Nivel III, consideran su desempeño laboral en un nivel medio, el 19,2% la considera como alto y ninguna enfermera considera un desempeño bajo (19).

Al relacionar los factores motivacionales con el desempeño laboral, se observó una asociación estadísticamente significativa. Lo cual es respaldado por el estudio de Campos Huaréz en Perú, donde los resultados indicaron que se estaría explicando la dependencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral en profesionales de enfermería (20). Del mismo modo otro estudio realizado en Perú con el objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo – Callao, 2018; encontró una relación significativa entre factores motivacionales y el rendimiento laboral (21). Otra revisión que analizó los conceptos ligados al liderazgo, motivación y desempeño laboral determinó que al aumentar el liderazgo aumenta el desempeño laboral y la motivación de las enfermeras (22).

Dentro de las limitaciones de estudio, está el tipo de muestreo utilizado el cual no permite generalizar los resultados a otras poblaciones. Nuevos estudios deberían hacerse con mayor representatividad para poder extrapolar los resultados.

CONCLUSIONES

El estudio incluyó a 188 profesionales de enfermería de los hospitales de Clínicas e INERAM del Departamento Central, casi la totalidad con título de licenciado en enfermería y en su mayoría con título de postgrado.

En cuanto a los factores motivacionales, la mayoría presentó un nivel alto, ningún participante presentó nivel bajo. En referencia a las dimensiones de los factores motivacionales, tanto en los intrínsecos como en los extrínsecos, predominaron los niveles altos. Con respecto al desempeño laboral, predominó el nivel alto, ningún participante presentó nivel bajo. En referencia a las dimensiones del desempeño laboral: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, ha predominado mayoritariamente el nivel alto, no registrándose ningún participante en el nivel bajo.

Al relacionar los factores motivacionales con el desempeño laboral, se encontró asociación estadísticamente significativa, con lo que se acepta la hipótesis de investigación que indica que existe asociación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería.

DATOS AUTORES

(1) Enfermera/o. Universidad Nacional de Asunción (San Lorenzo, Paraguay); (2) Enfermera. Universidad San Sebastián. Sede de la Patagonia (Los Lagos, Chile).

Recibido: 11/02/2025. Aceptado: 26/04/2025.

Versión definitiva: 23/07/2025.

BIBLIOGRAFÍA

1. Kohnen D, De Witte H, Schaufeli WB, Dello S, Bruyneel L, Sermeus W. What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud.* 2023 Dec;148:104567. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2023.104567.
2. Oliveros JÁ, Fandiño JS, Torres YM. Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repert Med Cir [Internet].* 1 de enero de 2016 [citado 25 de septiembre de 2023];25(2):118-25. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0121737216300279>
3. McHugh MD, Aiken LH, Sloane DM, Windsor C, Douglas C, Yates P. Effects of nurse-to-patient ratio legislation on nurse staffing and patient mortality, readmissions, and length of stay: a prospective study in a panel of hospitals. *Lancet.* 2021 May 22;397(10288):1905-1913. doi: 10.1016/S0140-6736(21)00768-6.
4. Pacheco Cárdenas YM. Factores Motivacionales Intrínsecos Y Extrínsecos Que Influyen En El Desempeño Laboral De Las Licenciadas En Enfermería Que Laboran En El Centro De Salud Túpac Amaru Cusco 2018. Univ Cesar Vallejo [Internet]. 2018 [citado 25 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33929>
5. Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad: Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *NURE Investig [Internet].* 12 de noviembre de 2019 [citado 16 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
6. Peña BA, Guadalupe M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018. [Internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30266/araujo_pm.pdf?isAllowed=y&sequence=1

7. Mier SM, Pérez MM. Motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Universidad Canabria;
8. García CP, Gallegos-Torres RM. EL PAPEL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA EDUCACIÓN PARA LA SALUD. *Horiz Enferm.* 2019;30(3):271-85.
9. Berrios ZDG, Gómez MLL, Rivas ATB. Calidad de Atención de Enfermería según el Paciente Hospitalizado. *Rev Conecta Lib ISSN 2661-6904.* 29 de abril de 2019;3(1):1-11.
10. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Cienc Tecnol [Internet].* 12 de enero de 2023 [citado 16 de agosto de 2023];2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
11. Mera BV, Gamboa MSR, Beltrán REA, Lozada GTC. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza Int J Interdiscip Stud.* 9 de junio de 2022;3(3):2-15.
12. Alcántara Torres MJ. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. *Repos Inst - UCV [Internet].* 2019 [citado 16 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38781>
13. Campos Huarez, M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_43f321f96e6bf171e8ef7a71c9482770/Details
14. Departamento de Desarrollo Humano Región de América Latina y el Caribe. Prestación de Servicios de Salud en Paraguay. Una evaluación de la calidad de la atención, y las políticas de recursos humanos y de aranceles para los usuarios [citado 29 de marzo de 2024]. Disponible en: https://www.cird.org.py/wp-content/uploads/sites/10/2018/08/Paraguay_FinalReport_Prestacion_Servicios_de_Salud.pdf
15. Leach MJ, Walsh S, Muyambi K, Gillam M, Jones M. Expressed Demand for Health Care Services in Regional South Australia: A Cross-sectional Study. *J Rural Health.* 2021 Jun;37(3):645-654. doi: 10.1111/jrh.12472.
16. Mendoza A, Rosas C, Aguije G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Rev Enfermeria Vanguard.* 6 de septiembre de 2019;7:13-22.
17. Correa-Romero E, Samudio M, Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Rev Científica En Cienc Soc [Internet].* junio de 2023 [citado 25 de septiembre de 2023];5(1):9-23. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2708-04122023000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
18. Kohnen D, De Witte H, Schaufeli WB, Dello S, Bruyneel L, Sermeus W. Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation-a cross-sectional study. *Hum Resour Health.* 2024 Jan 15;22(1):8. doi: 10.1186/s12960-023-00886-6.
19. Cornejo Ricaldi AG. Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022. *Repos Inst - UCV [Internet].* 2022 [citado 25 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98454>
20. Campos Huarez MA. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. *Univ César Vallejo [Internet].* 2018 [citado 25 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>
21. Lartey SA, Montgomery CL, Olson JK, Cummings GG. Leadership self-efficacy and nurses' aspiration to leadership: An evolutionary concept analysis. *Int J Nurs Stud.* 2023 Jul;143:104496. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2023.104496.
22. Girón Palomo CD. Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018. *Univ César Vallejo [Internet].* 2018 [citado 25 de septiembre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23175>