



ARTÍCULO ORIGINAL

Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires

Sandra Elizabeth Bayser^{1,2} 

¹Hospital Materno Infantil “Ramón Sardá”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

²Universidad Maimónides. Facultad de Ciencias de la Salud. Carrera de Licenciatura en Enfermería. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Citar como: Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citado fecha de acceso]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>

Recibido: 10 de abril de 2022

Aceptado: 17 de junio de 2022

RESUMEN

Introducción: la motivación es un estado interno que genera comportamientos desencadenando acciones en una dirección y para un fin específicos.

Objetivo: describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Método: se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos: abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias.

Resultados: la muestra se caracterizó por ser del género femenino, entre 34 y 53 años, y poseer formación de enfermero profesional mayormente. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional.

Conclusiones: uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional. Esto demuestra la necesidad de futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen cualitativamente y eleven ambos indicadores según los resultados obtenidos.

Palabras Claves: Motivación; Desempeño Profesional; Enfermería; Evaluación del Desempeño Laboral.

ABSTRACT

Introduction: motivation is an internal state that generates behaviors which trigger into actions in a specific direction and for a specific purpose.

Objective: to describe the relationship between motivation and work performance in the nursing staff of a public institution in the Autonomous City of Buenos Aires.

Method: an observational, descriptive, cross-sectional, descriptive study was conducted between November 2021 and January 2022 in nursing professionals of a public institution in the Autonomous City of Buenos Aires. The sample consisted of 60 nursing professionals from a public institution selected by non-probabilistic convenience sampling. Two instruments were used: approach to motivation in three dimensions and a competency-based work performance evaluation.

Results: the sample was characterized by being mostly females aged between 34 and 53, with a professional nursing degree. The professional performance in the three dimensions was of medium level in more than 96 % of the sample studied, and it is noteworthy that there were no people with high performance. The inferential analysis between general motivation and the 3 dimensions of professional performance had a statistically significant positive correlation, so it can be stated that, in the three dimensions, the higher the general motivation, the higher the professional performance.

Conclusions: one of the most important findings is the statistically significant positive correlation between motivation and professional performance. That demonstrates the need to work on future research where intervention strategies are evaluated in order to qualitatively characterize and raise both indicators in light of the obtained results.

Keywords: Motivation; Professional Performance; Nursing; Job Performance Evaluation.

INTRODUCCIÓN

La motivación es un estado interno que provoca una conducta como los motivos que generan comportamientos, que desencadenan en acciones. Algunos autores conciben la motivación como una fuerza. La motivación es el empleo de energía en una dirección específica y para un fin específico.⁽¹⁾

Los elementos de motivación son confianza, optimismo, tenacidad, entusiasmo y resistencia. La manera de utilizar estas fuentes de motivación para enfrentarse es variable de un individuo a otro.⁽¹⁾

El jefe de enfermería tiene que desarrollar el conocimiento sobre la inteligencia emocional en el trabajo, para encontrar herramientas que le ayuden a manejar sus propios sentimientos y a contemplar los sentimientos de sus colaboradores para lograr una mejor comprensión y un mejor desempeño en el momento de ayuda a lograrlos.⁽¹⁾

Según Maslow, la motivación es la fuerza que proviene del interior del individuo y se basa en intensidad del deseo de satisfacer una necesidad. Según su teoría las necesidades humanas están jerarquizadas en orden fisiológicas (salario adecuado, ambiente físico), seguridad (seguridad de empleo, entorno no agresivo, estabilidad en el puesto de trabajo), sociales (compañeros, categoría, relación con el jefe, relación con el grupo), ego (autoestima, reputación laboral, competencia, atractivo del trabajo, responsabilidad, progreso), autorrealización (desarrollar su propia capacidad, satisfacción personal, desarrollo creativo y autoconfianza).⁽²⁾

McClelland y col.⁽³⁾ habla de tres sistemas sobre la motivación humana y da origen a la gestión por competencias:

- La motivación por el logro: se identifica con el desarrollo y expansión tanto del trabajo, del individuo y del grupo. Se considera los niveles de realización, motivación, actualización, autoafirmación, perfeccionamiento, socialización. Las personas motivadas por el grado de

eficiencia tienen como objetivo hacer las cosas mejor. Las personas con elevado nivel de logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado.

- La motivación por poder: Personas que tiene necesidad de obtener prestigio y respeto constante. Las personas que tiene alto nivel de poder son las que realizan actividades competitivas y asertivas, obtienen máximo resultados. Este tipo de motivación busca la posesión, conquista, mando y autoridad. Son personas agresivas hacia aspectos positivos.
- La motivación por la afiliación (necesidad de pertenencia): instintos gregarios, sentimientos comunitarios, altruismo, amistad y estima, colaboración y relajación, tolerancia.

A comienzo del siglo XX se investigaban los factores en el desempeño de las enfermeras, se estudia sus preferencias, aspiraciones, capacidad intelectual y capacidad física. Los resultados de los estudios indicaron que las estudiantes de enfermería peor evaluadas se ubicaban sobre el promedio de la población en lo que respecta a Capacidad Intelectual.^(4,5)

Las enfermeras graduadas mostraban algunas cualidades claves, como capacidad para colaborar y satisfacerse por otros, estabilidad emocional y extroversión. Estudios posteriores señalaban que ciertas características podían ser utilizadas para describir el carácter de las enfermeras. Se planteó que fuera muy relevante estudiar los aspectos motivacionales. Esto depende del contexto y que estén asociados a diversas variables y pertenencia a grupos.⁽⁴⁾

La motivación se refiere a la elección de fines y medios, la satisfacción al nivel de grado en una situación o contexto. Tanto la motivación como la satisfacción dependen en gran parte en los valores y creencias o partes de lo que las personas establecen como estándares, interpretan motivos y evalúan las situaciones. Por ejemplo, si una persona siente que su carga de trabajo es excesiva o injusta, le generara enojo y estrés, pero si cree que está trabajando mucho, que eso es un sacrificio necesario y la recompensa lo afronta con orgullo.⁽⁶⁾

Lo que hace que los individuos se sientan más capaces y en control tiende a producir placer y seguridad personal, sensaciones gratificantes que impulsan la acción. Los aspectos que no nos inhiben produce displacer y en los casos en que son percibidos negativamente impulsan la expresión de malestar y reclamos.⁽⁶⁾

Actualmente se considera que motivación y satisfacción son conceptos diferentes. Para estos la motivación es un fenómeno previo a la conducta y se hace en las futuras sobre las consecuencias del desempeño.⁽⁷⁾

La satisfacción es una actitud que surge como consecuencia de la conducta y que refleja los sentimientos de la persona con relación a la recompensa que recibe. Hersey y col.⁽⁸⁾ plantean que la satisfacción es una consecuencia de los acontecimientos pasados, la motivación es el resultado de las expectativas por venir.

El jefe de enfermería puede ayudar a que los miembros de su equipo logren satisfacción y promover la autoestima de la siguiente manera:⁽¹⁾

1. Hacerles saber que valora sus esfuerzos; escuchar lo que le quieran decir y agradecerles su colaboración.
2. Permitir que obtengan satisfacciones, ayudar a que adquieran nuevas habilidades o a que mejoren las que ya tienen.
3. Mostrar confianza en la capacidad de cada persona al conferirles tanta responsabilidad como sea posible.
4. Dar oportunidad de lograr ascensos o superarse en su trabajo.

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.⁽⁹⁾

Este artículo tiene como objetivo describir la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

MÉTODO

Se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal entre los meses de noviembre de 2021 a enero de 2022 en los profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Muestra: la muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión: personal de enfermería con título de enfermero/a, licenciado en enfermería o posgrado con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la institución.

Criterios de exclusión: personal que no aceptó participar en el estudio y no tener contacto con pacientes en sus actividades profesionales dentro la institución.

Se empleó como primer instrumento el propuesto y validado por Rojas Rosales y col.⁽¹⁰⁾ que está compuesto por 15 ítems con tres dimensiones: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y trascendental (alfa de Cronbach = 0,854). La escala de respuesta utilizada fue la siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1). Las dimensiones fueron puntuadas de acuerdo con las siguientes escalas por dimensiones y a nivel general:

Tabla 1. Escala de puntuación empleada según dimensiones

Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación trascendental	Motivación general	Nivel
7-8	4-9	4-9	≤50	Bajo
9-23	10-15	10-15	50-69	Medio
25-35	16-20	16-20	70-100	Alto

Como segundo instrumento se utilizó el cuestionario propuesto por Chumpitaz Ipanaque y col.⁽¹¹⁾ que consiste en un formato de evaluación del desempeño laboral por competencias conformado por una lista de 21 ítems (alfa de Cronbach = 0,924). Para este otro instrumento la escala de respuesta utilizada fue la siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Pocas veces (2) y Nunca (1). Las dimensiones fueron puntuadas de acuerdo con las siguientes: Bajo (0-21), Medio (22-42) y Alto 43-63.

Para el procesamiento estadístico se utilizó el paquete de Microsoft Excel y el Medcalc. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman con la finalidad de analizar si existía relación entre variables, se consideró un estadígrafo como significativo cuando el valor de $p < 0,05$.

La encuesta tuvo carácter anónimo, se aplican tras la aprobación del consentimiento informado, dónde quedó claro el compromiso por parte de los investigados que los datos no serán comunicados a terceros que se comprometieron a no revelar datos que permitan la identificación de los encuestados.

RESULTADOS

La figura 1 muestra la distribución de las variables de acuerdo con el comportamiento sociodemográfico.

Tabla 2. Distribución según variables sociodemográficas y laborales de profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, noviembre de 2021 a enero de 2022

Variable	N	%
Género		
Femenino	51	83,6
Masculino	10	16,4
Edad		
24 a 33	13	21,3
34 a 43	20	32,8
44 a 53	22	36,1
54 a 61	6	9,8
Nivel de Formación		
Auxiliar de Enfermería	3	4,9
Enfermero/a	32	52,5
Licenciado/a en Enfermería	23	37,7
Maestría	2	3,3
Doctorado	1	1,6
Años de graduados		
0 a 9	39	63,9
10 a 19	15	24,6
20 a 29	11	18,0
30 a 40	1	1,6

Al analizar el comportamiento de la motivación en la muestra objeto de estudio, se subdividieron de acuerdo con los niveles desde bajo, medio hasta el nivel alto de motivación, su comportamiento se analizó en la motivación en general y las subdimensiones intrínseca, extrínseca y trascendental (tabla 2).

La variable desempeño profesional, que cuenta con tres niveles (competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, y competencias de capacidad técnica) se analizó su comportamiento en cuanto a los niveles alcanzados, donde destaca que no existieron encuestados con desempeño categorizado como alto (tabla 3).

Tabla 2. Distribución de la variable motivación en general y por esferas, de acuerdo con la categorización en niveles

Motivación	Bajo	Medio	Alto
Intrínseca	4,9	82	13,1
Extrínseca	24,6	57,4	18
Trascendental	3,3	34,4	62,3
Motivación General	65,6	34,4	0

Tabla 3. Distribución de la variable desempeño profesional por dimensiones, de acuerdo con la categorización en niveles

Desempeño profesional	Bajo	Medio	Alto
-----------------------	------	-------	------

Competencias cognitivas	1,6	98,4	0
Competencias actitudinales y sociales	3,3	96,7	0
Competencias de capacidad técnica	1,6	98,4	0

El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional (Tabla 4).

Tabla 4. Correlación lineal entre la motivación general y las dimensiones del desempeño profesional

Variables	Motivación General
Competencias cognitivas	0,3788; p=0,0026
Competencias actitudinales y sociales	0,3336; p=0,0086
Competencias de capacidad técnica	0,3490; p=0,0058

DISCUSIÓN

La muestra estudiada, se caracterizó por ser mayormente del género femenino con edades entre 34 y 53 en su mayoría y nivel de formación con el título de enfermero profesional.

Desde sus inicios, la profesión de enfermería ha sido una actividad eminentemente femenina, probablemente por la relación directa que existe entre la mujer y el cuidado a los demás, lo que se evidencia en el presente estudio, donde la muestra estuvo conformada principalmente por profesionales de enfermería del género femenino, estos datos coinciden con varios estudios sobre el tema.^(12,13,14)

En cada individuo fluyen necesidades diferentes, de esta misma forma deben ser cubiertas, aun cuando se creen en el entorno laboral, es necesario crear mecanismos dentro de la organización con la intención de suplir inmediatamente estas necesidades, de esta manera se logrará que el empleado trabaje motivado y se sienta parte de la organización para la cual labora; de esta forma se obtienen las respuestas a las interrogantes planteadas, ya que el desempeño laboral de un individuo desmotivado repercute de forma negativa en el éxito de la organización; Así mismo establecer factores que intervengan con mayor impacto sobre el desempeño y la motivación laboral en el empleado creando un método de distinciones y mejoramiento laboral, condiciones favorables en el ambiente de trabajo, las cuales se hacen necesarias para contribuir a mejorar el rendimiento laboral de los empleados en la organización.⁽¹⁵⁾

A pesar de la motivación en general estar en indicadores en su mayoría bajos, es de destacar que a nivel específico se encontraron la mayoría en indicadores específicos dentro de lo medio (intrínseca y extrínseca) y alto como en el caso de la trascendental.

En sus investigaciones, Purohit y col.⁽¹⁶⁾ realizaron su estudio con una población mayor a la del presente estudio y aplicaron un instrumento basado en la teoría motivacional de Herzberg y similar a este, encontrando que la seguridad laboral fue el factor más importante, dato en similitud con los resultados propios de asociación, seguido por un trabajo interesante, respeto y conocimiento ($p<0,01$). En la presente investigación el factor motivacional con mayor puntaje de priorización fue el crecimiento y las relaciones con los compañeros, resultados diferentes, debido al escenario físico laboral donde fueron estudiados.

Es importante destacar que toda organización es responsable de crear mecanismos mediadores que permitan crecer al empleado dentro de la organización, reconocer las divergencias de cada empleado a fin de ofrecerle las mejores soluciones motivacionales tales como incentivos, elogios, ascensos, aumentos; de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral, que sienta que se le toma en cuenta y que se le brindan oportunidades para surgir, de esta manera el

empleado será más productivo y se sentirá con mayor disposición de cooperar en todas las actividades que la organización requiera.⁽¹⁵⁾

El desempeño profesional fue en las tres dimensiones de nivel medio en más del 96 % de la muestra estudiada, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. Las competencias profesionales han sido objeto de preocupaciones y atención de los gestores, así como de los propios enfermeros que actúan en la gestión y en el cuidado. El enfermero que actúa en el servicio hospitalario se destaca por la responsabilidad técnica en el cuidado, tanto por su saber hacer como por las actividades desarrolladas por su equipo, sin detrimento de la parte administrativa que le corresponde. Esta multiplicidad de acciones requiere el desarrollo de capacidades específicas para el ejercicio profesional en nivel de excelencia.⁽¹⁴⁾

Avellaneda y col.⁽¹²⁾ encontraron, respecto a la evaluación de desempeño en su dimensión autoevaluación, que los profesionales de enfermería mostraron un desempeño laboral moderado, pues normalmente los métodos basados en la reflexión personal están relacionados con un escaso compromiso de la autocrítica. Esto muchas veces depende de la motivación y la habilidad para llevarla a cabo.⁽¹⁷⁾ Tal como lo que encontraron en su estudio Müggenburg y col.⁽¹⁸⁾ donde, desde la primera autoevaluación, las enfermeras se calificaron con puntajes muy altos en la mayoría de los comportamientos.

La motivación personal debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano. Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas.⁽¹⁹⁾

Este planteo sustenta el hallazgo que la motivación en general incidió positivamente en los indicadores del desempeño laboral. Con respecto a la asociación existente entre factores motivacionales y desempeño laboral, un estudio desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de los 15 factores motivacionales estudiados, los valores de mayor relevancia fueron obtenidos por seguridad laboral ($r: 0,2511$, $p=0,04$) y relaciones con el jefe ($r: -0,2508$, $p=0,04$). Se evidenció que, a mayor priorización de los factores motivacionales de las relaciones con el jefe, menor es el nivel de desempeño laboral; y que contrariamente, a mayor priorización de los factores motivacionales, mayor es el nivel de desempeño laboral.⁽²⁰⁾

A diferencia de la investigación desarrollada, Cancha Méndez y col.⁽¹³⁾ considera el DL con cuatro dimensiones: capacidad técnica (con indicadores: cumplimiento de protocolos, aplicación del proceso de atención y trabajo en equipo), capacitación y educación continua (con indicadores: participación como asistente o ponente, y realización de investigaciones), productividad (con indicadores: trabajo con eficiencia, eficacia y efectividad) y aptitudes (con indicadores: identificación de problemas, adaptaciones a los cambios, necesidades de la institución y generación de acciones de iniciativas laborales). Sin embargo, existen similitudes con los resultados propios al concluir que los factores motivacionales tienen asociación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

El desafío esencial que afrontan las organizaciones en la actualidad demanda que se apliquen e intensifiquen estrategias que permitan una acertada motivación laboral. El resultado final será la creación de un vínculo significativo los elementos necesarios para establecer la armonía y el equilibrio entre la organización y sus empleados. Asimismo, lograr compensar necesidades básicas, de esta manera el empleado sentirá la satisfacción de ser útil y valorado, sentir que su trabajo es un valor agregado a la organización; creando sentido de pertenencia y a su vez atmósfera de trabajo favorable que establece patrones de conducta, los cuales harán grata la convivencia en el creciente proceso social del individuo.⁽¹⁵⁾

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, uno de los hallazgos más importantes encontrados en este estudio es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional, lo que hace pensar en la necesidad de trabajar en futuras investigaciones donde se evalúen estrategias de intervención que caractericen desde el punto de vista cualitativo y eleven ambos indicadores, considerando que a priori, si aumenta uno, mejora el otro indicador. Los resultados de esta investigación apoyan la idea de que la motivación es un factor que incide en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende, un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Caravalló ME. Motivación y enfermería. Medicina Infantil [Internet]. 2008; XV:282-8. Disponible en: https://www.medicinainfantil.org.ar/images/stories/volumen/2008/xv_3_282.pdf
2. Maslow AH. Motivación y personalidad [Internet]. Madrid: Ediciones Díaz de Santos; 2008 [citado 24/12/2021]. Disponible en: <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3175660>
3. McClelland DC. Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press; 2014.
4. Pucheu A. ¿Existen diferencias en la motivación de distintas generaciones en enfermería? Revista Médica Clínica Las Condes [Internet]. 2018 [citado 24/12/2021];29:336-42. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300580>
5. Young HH. Intelligence ratings and success of nurses in training. Journal of Applied Psychology. 1924;8:377-89.
6. Cequea MM, Monroy CR, Bottini MN. La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital [Internet]. 2011 [citado 24/12/2021];7:549-84. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4606084>
7. Herzberg F. Work and the nature of man. London: Crosby Lockwood Staples; 1974.
8. Hersey P, Blanchard KH, Johnson DE, Davila Martinez JFJ. Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional. México, D.F.: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.; 1998.
9. Mendoza ABP, Rosas CU, Aguije GL. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. Revista Enfermería la Vanguardia [Internet]. 2019 [citado 29/03/2022];7:13-22. Disponible en: <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
10. Rojas Rosales OC. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 29/03/2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

11. Chumpitaz Ipanaque JL. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2017 [citado 29/03/2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>

12. Avellaneda PIC, Crespo HG, Kasano JPM, Avellaneda PIC, Crespo HG, Kasano JPM. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte [Internet]. 2019 [citado 29/03/2022];10:e626. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732019000200202&lng=en&nrm=iso&tlng=es

13. Cancha Mendez JE, Yauri Castro TS. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería - hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz - 2018 [Internet] [Tesis de Grado]. [Huaraz]: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2019 [citado 29/03/2022]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3385>

14. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra F de S, Chaves LDP, Henriques SH. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2019 [citado 29/03/2022];27:e3184. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/abstract/?lang=es>

15. Rivas HCP, Perero SGV. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific [Internet]. 2018 [citado 29/03/2022];3:177-92. Disponible en: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

16. Purohit B, Bandyopadhyay T. Beyond job security and money: driving factors of motivation for government doctors in India. Human Resources for Health [Internet]. 2014 [citado 29/03/2022];12:12. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-1>

17. Morán-Barrios J. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. Educación Médica [Internet]. 2016 [citado 29/03/2022];17:130-9. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157518131630078X>

18. Müggenburg C, Olvera S, Riveros A, Hernández-Guillén C, Aldana A. Autoevaluación de enfermeras respecto a la comunicación percibida con pacientes como resultado de un entrenamiento. Enfermería Universitaria [Internet]. 2015 [citado 29/03/2022];12. Disponible en: <http://www.revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/152>

19. Sum Mazariegos MI. Motivación y Desempeño Laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango [Internet] [Tesis de Grado]. [Quetzaltenango]: Universidad Rafael Landívar; 2015. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

20. Guzmán-Narciso GA, Sánchez-García W, Placencia-Medina MD, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Revista CEA [Internet]. 2020 [citado 29/03/2022];6:87-103. Disponible en: <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543>

FINANCIACIÓN

La autora no recibió financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara que no existe conflicto de intereses

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Sandra Elizabeth Bayser.

Curación de datos: Sandra Elizabeth Bayser.

Análisis formal: Sandra Elizabeth Bayser.

Adquisición de fondos: Sandra Elizabeth Bayser.

Investigación: Sandra Elizabeth Bayser.

Metodología: Sandra Elizabeth Bayser.

Administración del proyecto: Sandra Elizabeth Bayser.

Recursos: Sandra Elizabeth Bayser.

Validación: Sandra Elizabeth Bayser.

Visualización: Sandra Elizabeth Bayser.

Redacción - borrador original: Sandra Elizabeth Bayser.

Redacción - revisión y edición: Sandra Elizabeth Bayser.