

ESRI-Vol.3. N1. 001

Análisis de factores académicos, sociales y laborales del desempeño del personal de enfermería en municipios críticos de Potosí

Analysis of academic, social and labor factors of nursing staff performance in critical municipalities of Potosí

Autores:

Miriam Ximena Pérez Téllez
Universidad Autónoma Tomás Frías de Potosí
Potosí – Bolivia
pmiriamxina@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-0205-4217>

Autor de correspondencia: *Miriam Ximena Pérez Téllez*, pmiriamxina@gmail.com

Recepción: 11-octubre-2025 **Aceptación:** 23-diciembre-2025 **Publicación:** 05-enero-2026

Cómo citar este artículo:

Pérez Téllez, M. X. (2026). Análisis de factores académicos, sociales y laborales del desempeño del personal de enfermería en municipios críticos de Potosí. *Sage Sphere International Journal*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.63688/4a4b0898>



RESUMEN

El desempeño laboral del personal de enfermería constituye un componente clave para la calidad de los servicios de salud, especialmente en contextos territoriales caracterizados por alta vulnerabilidad social y limitaciones estructurales. El presente estudio tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en municipios críticos del departamento de Potosí. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal, realizada en establecimientos de primer y segundo nivel de atención. La población estuvo conformada por 239 profesionales y auxiliares de enfermería con contrato vigente, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado en escala tipo Likert, validado por juicio de expertos y con adecuada consistencia interna. Los resultados evidencian una predominancia del sexo femenino, un alto nivel de profesionalización y una mayor concentración de personal con entre uno y cinco años de servicio. Asimismo, se identificaron condiciones laborales caracterizadas por modalidades contractuales temporales, acceso variable a beneficios económicos, sociales y de salud, y una elevada carga laboral. Estos factores influyen de manera directa en la motivación, la satisfacción laboral y el bienestar del personal de enfermería. Se concluye que el desempeño laboral del personal de enfermería en municipios críticos está determinado por factores organizacionales, laborales y psicosociales, lo que demanda la implementación de estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de las condiciones de trabajo, la motivación y la gestión del talento humano, con el fin de mejorar la calidad de la atención en salud y el bienestar profesional.

Palabras clave: Desempeño laboral, enfermería, condiciones laborales, satisfacción laboral, municipios críticos.

ABSTRACT

The work performance of nursing personnel is a key component for the quality of health services, especially in territorial contexts characterized by high social vulnerability and structural limitations. The objective of this study was to analyze the factors that influence the work performance of nursing personnel working in critical municipalities of the department of Potosí. A research was developed with a quantitative approach, non-experimental, descriptive and cross-sectional design, carried out in primary and second level care establishments. The population consisted of 239 nursing professionals and auxiliaries with a current contract, to whom a questionnaire structured on a Likert-type scale was applied, validated by expert judgment and with adequate internal consistency. The results show a predominance of women, a high level of professionalization and a greater concentration of personnel with between one and five years of service. Likewise, working conditions were identified characterized by temporary contractual modalities, variable access to economic, social and health benefits, and a high workload. These factors directly influence the motivation, job satisfaction and well-being of nursing staff. It is concluded that the work performance of nursing staff in critical municipalities is determined by organizational, labor and psychosocial factors, which demands the implementation of institutional strategies aimed at strengthening working conditions, motivation and management of human talent, in order to improve the quality of health care and professional well-being.

Keywords: Work performance, nursing, working conditions, job satisfaction, critical municipalities.



1. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral del personal de enfermería constituye un eje fundamental para garantizar la calidad de la atención en los sistemas de salud, especialmente en contextos caracterizados por condiciones sociales, económicas y geográficas adversas (Quintana Atencio & Tarqui-Maman, 2020). La enfermería no solo cumple un rol técnico-asistencial, sino que también desempeña funciones clave en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y el acompañamiento integral a los pacientes y sus familias, lo que la convierte en un componente estratégico del primer y segundo nivel de atención (Herrera Guanopatin et al., 2024).

En países como Bolivia, y particularmente en departamentos con alta vulnerabilidad estructural como Potosí, los municipios catalogados como críticos enfrentan limitaciones persistentes relacionadas con la escasez de recursos humanos, infraestructura insuficiente, sobrecarga laboral, condiciones contractuales inestables y dificultades de acceso a servicios básicos y principalmente porque según datos del sistema Nacional, representan el 76% de muerte maternas (MINSAL, 2025). Estas condiciones inciden de manera directa en el bienestar del personal de salud y, por ende, en su desempeño laboral, afectando la eficiencia, la continuidad y la calidad de los servicios prestados a la población.

Diversos estudios señalan que el desempeño laboral del personal de enfermería está influenciado por múltiples factores interrelacionados, entre los que destacan los factores organizacionales, laborales, psicosociales y contextuales (Bayzer, 2022). Elementos como el clima institucional, el liderazgo, la capacitación continua, la motivación, la satisfacción laboral y el reconocimiento profesional adquieren especial relevancia en entornos rurales o periurbanos con alta demanda asistencial y recursos limitados. Sin embargo, pese a la importancia de estos factores, existe una limitada producción científica contextualizada que analice de manera sistemática estas variables en municipios críticos del departamento de Potosí.

Se identifican 10 municipios críticos, denominados así porque representan el 76% de muertes maternas, cuyos eventos, tienen múltiples repercusiones a nivel social, económico e institucional como: Potosí, Tinquipaya, Ckochas, Colquehaca, Pocoata, Ocurí, Llallagua, San Pedro de Buna Vista, Toto Toro y Tupiza. Esto municipios del departamento de Potosí, corresponde a la provincia cornelio Saavedra.



En este contexto, se hace necesario generar evidencia empírica que permita comprender los principales factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, con el fin de aportar insumos relevantes para la toma de decisiones en políticas de salud, la gestión institucional y el diseño de estrategias de fortalecimiento del talento humano en salud (Lira , 2022). El presente artículo tiene como objetivo analizar los factores determinantes que inciden en el desempeño laboral del personal de enfermería en municipios críticos del departamento de Potosí, contribuyendo así al debate académico y a la mejora de los servicios de salud desde una perspectiva contextualizada y orientada al bienestar colectivo.

2. METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y transversal, dado que las variables fueron observadas tal como se presentan en su contexto natural, sin manipulación deliberada, en un momento determinado del tiempo. Este diseño permitió analizar la relación entre diversos factores laborales y el desempeño del personal de enfermería en municipios críticos del departamento de Potosí.

La investigación se llevó a cabo en municipios clasificados como críticos del departamento de Potosí, correspondientes a establecimientos de salud del primer y segundo nivel de atención.

La población estuvo conformada por todo el personal de enfermería (licenciadas/os y auxiliares) que desempeñaba funciones asistenciales en dichos establecimientos durante el periodo de estudio.

Se trabajó con el total del personal de enfermería que tienen contrato del Ministerio de Educación, 239, considerando a la totalidad del personal de enfermería disponible y que cumplía con los criterios de inclusión.

La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada de manera directa y autoadministrada.

Como instrumento se empleó un cuestionario estructurado, diseñado en escala tipo Likert, el cual permitió medir la percepción del personal de enfermería respecto a los factores que influyen en su desempeño laboral.

El instrumento fue sometido a un proceso de validación por juicio de expertos y a una prueba piloto para verificar su claridad, pertinencia y confiabilidad. La consistencia interna del cuestionario se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

3. RESULTADOS

Los resultados evidencian que la mayoría del personal de enfermería participante corresponde al sexo femenino, con edades predominantemente comprendidas entre la adultez



joven y media, lo que refleja la composición habitual del recurso humano en los servicios de salud. En cuanto a la formación profesional, se observa una presencia significativa de licenciadas/os en enfermería, así como de personal auxiliar, con una antigüedad laboral variable, aunque predominan aquellos con varios años de experiencia en el mismo establecimiento.

Respecto a la modalidad de contratación, se identifican condiciones laborales diversas, destacándose contratos temporales y eventuales, situación que influye en la estabilidad laboral y en la percepción de seguridad profesional del personal de enfermería en los municipios críticos analizados.

Formación Académica del personal de enfermería que se desempeña en municipios críticos de Potosí

En el contexto laboral los profesionales de enfermería se ven enfrentados a situaciones particulares que requieren de la aplicación de los conocimientos adquiridos en su formación de pregrado y las experiencias vividas en su práctica que aporten en el desempeño reflejado en el cuidado a las personas y el aporte a la institución que los emplea.

Al respecto, se encuentra que el personal de enfermería que desempeña funciones en los municipios críticos tiene una formación altamente calificada, con un nivel de profesionalización de licenciados muy marcado, lo que lo convierte en un contexto que se desempeña con calidad y calidez reflejado en el nivel de profesionales que posee.

Tabla 1

Nivel profesional del personal de enfermería

Nivel profesional del personal de enfermería	Cantidad	Porcentaje
Auxiliar de enfermería	19	8%
Licenciada en enfermería general	186	78%
Licenciada en enfermería con especialidad o formación posgradual	34	14%
TOTAL	239	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

En relación a los años de servicio del personal de enfermería, se puede constatar que un 82.9% de la población tiene alrededor de 1 a 5 años de trabajar, seguido de un 14.5% que



tiene aproximadamente de 6 a 8 años y un significativo 2.6% aquellos que llevan 9 años a más, de manera figurativa una buena parte de recursos han dado parte de su vida profesional y laboral, traducido a fidelidad a la institución, son los que más conocen el manejo institucional por la experiencia en años que poseen, y los convierte en candidatos potenciales a los ascensos o puestos que demanden como requisito experiencia laboral y conocimiento del área, los años en la institución que se traducen como antigüedad laboral, misma que es un factor determinante a la hora de hablar de aspectos como: vacaciones, liquidación en caso de renuncias o despidos, ascenso laboral.

Tabla 2

Años de servicio del personal de enfermería en la institución

Años de servicio	Cantidad	Porcentaje
De 1 a 5 años	196	82%
De 6 a 8 años	34	14%
Más de 9 años	9	3%
TOTAL	239	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

4. DISCUSIÓN

Por lo anterior, Solis Soto (2022), define el desempeño laboral, como la realización de una tarea alcanzada por el colaborador para alcanzar las metas dentro de una organización en determinado tiempo.

Otra definición es la que expone Chiavenato, al afirmar que el desempeño es la eficacia del trabajador que le permite realizar una labor satisfactoria. Citado (Mendoza Muñoz & Haro Zea, 2024).

En este sentido, el desempeño laboral de las personas está determinado por múltiples factores que influyen en su ejercicio profesional dentro de una organización (González García & Vilchez Pirela, 2021). Es importante definir el desempeño en el campo profesional, en el trabajo de, surge una nueva concepción de la profesión que sostiene que las profesiones requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas.

Gamarra Causto & Arévalo Marcos (2023), sostienen que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, donde en una investigación



cuantificaba, aplican cuestionarios con escalas validadas a un total de 80 enfermeros, cuyos valores son altos en relación al desempeño laboral y sus relaciones interdependencia con el estrés laboral y recomienda acciones de contención permanente y procesos formativos continuos de inteligencia emocional.

A continuación, se relacionan algunos estudios que demuestran las condiciones actuales de los profesionales de enfermería: El estudio realizado en Cartagena, Colombia sobre las condiciones laborales, incluyo en su muestra 188 enfermeras que trabajaban en entidades públicas y privadas, a quienes se les aplicó un cuestionario para identificar las características sociodemográficas, particularidades del cargo desempeñado, las relaciones laborales, tipo de contratación, condición de seguridad laboral y la escala de satisfacción laboral (Narváel Lozano et al., 2023).

El cuestionario preguntaba características demográficas, características del cargo desempeñado, relaciones laborales, tipo de contratación, condición de seguridad laboral y la escala de satisfacción laboral SL-SPC que explora elementos materiales o de infraestructura laboral cotidiana, los beneficios laborales, políticas, relaciones sociales, desarrollo profesional, desempeño y relación con la autoridad. Se realizó un análisis invariado

Este artículo concluye que el personal de enfermería identifica las condiciones de trabajo como deficientes en retribución económica, personal de apoyo, infraestructura física de los puestos de trabajo, materiales y equipos en el lugar de trabajo y alta carga laboral.

Es así, que entidades internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras, han reconocido siempre la importancia del trabajo de enfermería en el campo de la salud, y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones.

Así mismo, han identificado condiciones de trabajo precarias, incremento de la carga laboral, pérdida de seguridad laboral, falta de suministros para la prestación de servicios, bajos salarios, falta de recurso humano de enfermería e incremento de procesos judiciales, lo que lleva a sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental.

Por otra parte, las condiciones laborales se relacionan con la situación actual de salud en el país ya que los profesionales de enfermería han sufrido el impacto de las reformas establecidas en el sector salud a partir de la ley 100; la práctica ha sufrido cambios que se



manifiestan en insatisfacción con las instituciones, deterioro en las condiciones de trabajo, aumento de la carga laboral e inestabilidad laboral. (Narváel Lozano et al., 2023).

Varios autores han descrito la grave situación laboral que viven los profesionales de la salud, producto del sistema neoliberal en Colombia. Desde hace algunos años, la prestación de servicios se ha externalizado y el profesional de enfermería se enfrenta a nuevas formas de contratación que generan pérdida de la relación laboral con las entidades prestadoras de servicios de salud. (Artalejo & Gómez García, 2023). Dentro de este contexto laboral, las formas de contratación conllevan a una relación indirecta con las instituciones a través de terceros, que someten al personal a sobrecarga laboral con ingresos económicos bajos y vulneración de los derechos sociales.

Por tanto, en el contexto de las condiciones laborales, la atención a la salud, lo económico y los aspectos sociales, determinan esos factores físicos, organizaciones y psicosociales que caracterizan el entorno en el cual se desempeña el personal de salud en los municipios críticos de Potosí y que influyen directamente en su bienestar.

Tabla 3

Frecuencia de acceso a beneficios económicos, de salud y sociales del personal de enfermería

Indicadores	Beneficios económicos	Beneficios de salud	Beneficios sociales
Siempre	1	25	38
Casi siempre	46	35	28
Algunas veces	29	27	16
Muy pocas veces	22	10	15
Nunca	2	3	3
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Dentro de los beneficios recibido en la institución, tenemos los económicos, donde la mayoría de recursos con un 46% refieren casi siempre recibir este beneficio, seguido de un 29% algunas veces, un 22% muy pocas veces y en menor número un 2% siempre al igual que otro 1.3% nunca, en el plano social la mayoría con un 38% siempre siente tener este beneficio social, de afiliación, un 28% casi siempre, otro 16% algunas veces, seguido de un 15% muy pocas veces y un 3% nunca; en la parte de la salud, un 35% casi siempre refiere tener este beneficio, como por ejemplo atención en caso de emergencia aunque no sea afiliado a esta



institución, el 27% algunas veces, un 25% siempre, el 10% de la población total muy pocas veces y un 3% nunca.

La motivación económica es el mayor atractivo para el personal, es sin lugar a duda el motor de arranque para el desempeño laboral, una buena remuneración económica garantiza estabilidad laboral y profesional en los trabajadores la mayoría de los encuestados se sienten motivados con el salario recibido, y es porque el Ministerio de Salud, brinda el seguro laboral con contratos enmarcados en la norma laboral.

Satisfacción Laboral

De igual manera, hay varios elementos que influyen en la motivación del personal de enfermería, por lo que identificarlos representa una tendencia de comportamiento que puede servir como entrada para las acciones de motivación, y, por lo tanto, generar la calidad del servicio y una mayor productividad.

El estudio realizado con 239 miembros del equipo de enfermería de hospital privado en Río de Janeiro, aplicó un formulario relacionado con la satisfacción en el trabajo y los datos fueron analizados por el software Statistica y test de proporciones bicaudal, el objetivo de este estudio fue identificar las prioridades dadas por el personal de enfermería relacionados con los factores asociados con la satisfacción en el trabajo y analizar la influencia de estos factores sobre los cuidados de enfermería en las diferentes administraciones. En este estudio se constató igualdad en las prioridades asignadas por el equipo en las diferentes gestiones y similitud en la mayoría de los atributos en la tendencia de la distribución porcentual como: recursos materiales, salarios, relación con compañeros de trabajo/liderazgo, reconocimiento de la labor realizada y gustar de lo que haces.

El personal de enfermería está influenciado por su entorno de trabajo, que pueden cambiar su rendimiento, y tales factores pueden estar relacionados con la institución, factores individuales y profesionales. Condiciones adecuadas de atención a los pacientes también pueden mejorar la satisfacción del enfermero en el trabajo y, posiblemente, contribuir a la retención de funcionarios.

La satisfacción laboral es un concepto multidimensional, que contiene las habilidades individuales, actitudes, creencias y sistema de valores. Para lograr satisfacción en el trabajo es importante que los empleados tengan características de sentimientos positivos,



compromiso, responsabilidad, así como el pensamiento crítico y una planificación especial para obtener las competencias.

Con este estudio, se determinó que es competencia de las instituciones encontrar alternativas que favorezcan la motivación, tales como: revisión de políticas internas, establecer planes de posiciones/ incentivos, ofrecer feedback para empleados con objetivo de satisfacer expectativas, obtener mejoras en relaciones interpersonales, entre otras. (Mendoza Muñoz & Haro Zea, 2024)

Ahora bien, en otro estudio realizado en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá, Colombia, durante el año 2011, se evaluó el grado de satisfacción laboral en 105 profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención, a través de un estudio descriptivo de corte transversal, donde se obtuvo un 80% de participación, la satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (de: 0.23).

Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres. Se presentaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables, se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo. (Cifuentes Rodríguez & Manrique Abril, 2014).

Por consiguiente, es importante definir el rol del profesional de enfermería en el sistema de salud colombiano, teniendo en cuenta que la enfermería se centra en el cuidado de la salud de la persona, la familia y la comunidad, siendo el cuidado la razón de la profesión de enfermería y a su vez ejercer funciones y actividades que deben garantizar las intervenciones y los resultados que la mejoren la calidad de vida de las personas y la prestación de los servicios de las entidades prestadoras de salud.

Para efectos de esta revisión, es indispensable detallar la definición de esta disciplina. En relación con el ámbito de ejercicio profesional, la ley 266 en el artículo 4º expresa que “el profesional de enfermería ejerce sus funciones en los ámbitos donde la persona vive, trabaja, estudia, se recrea y se desarrolla, y en las instituciones que directa o indirectamente atienden la salud”. En la investigación de Torres J. (2004), está definido al enfermero (a) como la



persona que ha terminado los estudios básicos de enfermería y está capacitada y autorizada para asumir la responsabilidad de los servicios de enfermería, que exigen el fomento de la salud, la prevención de la enfermedad y la prestación de asistencia a los enfermos.

La CIE, resalta la importancia de diferenciar las funciones de los profesionales de enfermería, con las de otros profesionales sanitarios y reconoce que deben hacerse distinciones entre las categorías del personal según sus conocimientos, funciones, contexto laboral, responsabilidades y la formación académica, para establecer y aplicar normas aceptables de práctica clínica, gestión, investigación y formación de enfermería, que permitan cumplir con los cuatro deberes fundamentales por ellos establecidos, así: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento, de manera tal que se dignifique la vida, se humanice la prestación de los servicios y se ofrezca un cuidado de calidad (De Arco-Canoles & Suarez-Calle, 2018).

Atendiendo las características anteriores de la enfermería, sus funciones y el sistema de salud, es preciso analizar el rol que vienen desempeñando los profesionales de enfermería dentro del sistema de salud y el marco legal, que busca garantizar el derecho a la vida y a la salud, con cuidadores capacitados para ejercer su labor orientados a una persona, a colectivos y al entorno. Los cuidadores en salud, históricamente, reconocidos como profesionales de enfermería, en ocasiones se alejan de la labor del cuidado y cumplen funciones administrativas asignadas como prioridad, lo que contribuye a la práctica invisible del rol de los mismos, y limita o no permite ver de manera clara el rol de un profesional con vocación y servicio humanizado orientado a garantizar y mejorar la calidad de vida de las personas cuidadas.

5. CONCLUSIÓN

La función principal del profesional de enfermería se centra en el cuidado para el individuo, familia y comunidad; sin embargo, esta función, parece estar sufriendo cambios significativos ya que el cuidado ha pasado a un segundo plano; también mencionan que los profesionales de enfermería en muchas ocasiones abandonan sus quehaceres cotidianos por realizar actividades de los otros profesionales de la salud, y deben responder por todas las situaciones ocurridas en el servicio.

En razón a lo anterior se hace importante reconocer que el desempeño de cada profesional es influenciado por la formación que recibe en su pregrado y por la experiencia que adquiere al



ejercer su labor, surgiendo dificultades en su actuar y consecución de trabajo, que lo llevan a emplearse en instituciones fuera de su área de influencia, lo cual implica la aplicación de los conocimientos científicos, por lo tanto requiere de una formación académica adecuada y continuada para poder identificar las demandas propias de su profesión.

Es así, como los profesionales de enfermería se ven sometidos a situaciones que les genera estrés como son: la alta responsabilidad, la falta de personal, la sobrecarga laboral, la comunicación inadecuada entre compañeros llevándolos a un desgaste profesional que trae implicaciones en su calidad de vida. A partir de lo señalado es importante reconocer que la profesión de enfermería para el siglo XXI, ha tomado un giro diferente saliendo de la subordinación médica y asumiendo nuevos retos de autonomía y liderazgo.

Desde esta percepción, el rol del profesional de enfermería adquiere importancia en la participación del nuevo modelo de atención en salud, ya que ocupa un papel muy importante que le permite alcanzar objetivos propios de su profesión, para transformar el comportamiento propio y el que imparte a los demás, la contribución en el proceso salud-enfermedad, representa una acción necesaria para asegurar servicios de salud de calidad de manera que favorezca la calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arco-Canoles, O., & Suárez-Calle, Z. K. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, 20(2), 171–182. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Artalejo, T., & Gómez García, C. (2023). Revisión sistemática cualitativa de condiciones laborales. *Doxa*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. <https://doxa.journals.publicknowledgeproject.org/doxa/index.php/doxa/article/view/305>
- Bayzer, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- Cifuentes Rodríguez, J. E., & Manrique Abril, F. G. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería*, 32(2), 217–227. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>



- Gamarra Causto, I., & Arévalo Marcos, R. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima–2023. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*.
- González García, W. de J., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54–74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Herrera Guanopatin, M. S., Escobar Carranco, N. del C., Quingaluisa Tapia, A. L., Molina Salas, J. del R., & Vallejo Chicaiza, M. J. (2024). Rol de la enfermería en la promoción de la salud y prevención de enfermedades en comunidades vulnerables. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 2(2). <https://doi.org/10.61286/e-rms.v2i.118>
- Lira, C. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita: Revista de Ciencias de la Salud*. <https://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483>
- Mendoza Muñoz, J., & Haro Zea, C. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud: Una revisión sistemática. *Revista Impulso*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2959-90402024000200167&script=sci_arttext
- Ministerio de Salud (MINSAL). (2025). *Bolivia mejora la situación de salud materno-infantil: La cobertura de atención de partos en establecimientos aumentó del 67.5% al 91.4%*. <https://minsalud.gob.bo/8623-bolivia-mejora-la-situacion-de-salud-materno-infantil-la-cobertura-de-atencion-de-partos-en-establecimientos-aumento-del-67-5-al-91-4>
- Narváez Lozano, J., Gómez Bustamante, E., & Cogollo Milanés, Z. (2023). La bioética en la educación pública escolar: Una experiencia de resiliencia y voluntad. *Revista Latinoamericana de Bioética*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-47022023000200097&script=sci_arttext
- Organización Mundial de la Salud. (2025). *WHO results report 2024–2025*. <https://www.who.int/about/accountability/results/who-results-report-2024-2025>
- Quintana Atencio, D., & Tarqui-Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Colombia)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Solís Soto, G. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Regional del Cusco, 2021. *Repositorio Alicia*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_25d1baa8b03cf7aedf2588b868fd409a
- Torres, J. (2004). Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. *Revista Cubana de Salud Pública*, 30(4). http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_4_04/spu09404.htm



Conflicto de Intereses: Los autores afirman que no existen conflictos de intereses en este estudio y que se han seguido éticamente los procesos establecidos por esta revista. Además, aseguran que este trabajo no ha sido publicado parcial ni totalmente en ninguna otra revista.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Miriam Ximena Pérez Téllez (MXPT).

1. Conceptualización: (MXPT)
2. Curación de datos: (MXPT)
3. Análisis formal: (MXPT)
4. Adquisición de fondos: (MXPT)
5. Investigación: (MXPT)
6. Metodología: (MXPT)
7. Administración del proyecto: (MXPT)
8. Recursos: (MXPT)
9. Software: (MXPT)
10. Supervisión: (MXPT)
11. Validación: (MXPT)
12. Visualización: (MXPT)
13. Redacción – Borrador original: (MXPT)
14. Redacción – Revisión y edición: (MXPT)

