

### Evaluación del desempeño laboral en las enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de ESSALUD Lima, Perú

### Evaluation of Work Performance in Intensive Care Nurses of an ESSALUD Hospital, Lima, Peru

Jesuasa Balvina Francisco-Yauri<sup>1</sup>, Lorena Portugal-Nuñez<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

<sup>2</sup>Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, Perú

#### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

##### Historia del artículo

Recibido: 13/03/2024  
Aprobado: 30/11/2024  
Publicado: 15/12/2024

##### Autor Corresponsal

Jesuasa Balvina Francisco-Yauri  
jesusa.francisco@unmsm.edu.pe

##### Financiamiento

Autofinanciado

##### Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

##### Citar como

Francisco-Yauri, J. B. & Portugal-Nuñez, L. (2024). Evaluación del Desempeño laboral en las enfermeras de Cuidados Intensivos de un Hospital de Essalud Lima-Perú. (2024). *Ágora Rev. Cient.* 2024; 11(02):24-29.  
DOI: <https://doi.org/10.21679/260>

#### RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la evaluación del desempeño laboral en las enfermeras de áreas críticas de un hospital de Essalud. **Materiales y método:** Estudio de enfoque cuantitativo, observacional y de corte descriptivo transversal; la población estaba integrado por 96 enfermeras que trabajan en la área de Cuidados Críticos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, que cumplían con los criterios de selección y exclusión, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario para evaluar la variable desempeño laboral, instrumento adaptado y validado por 10 jueces expertos con una prueba de V AIKEN resultado 1 y sometido a prueba piloto obtenido un alfa de Cronbach de 0,820. **Resultados:** Las características sociodemográficas de las enfermeras; se dieron con el 92,8% son femeninas. La edad de 45 a 54 años con el 34%, referente tiempo de servicio un 40,6% tienen un tiempo de 21 a 35 años. El desempeño laboral según sus dimensiones evidencia, que en la dimensión habilidades y capacidades el 77,3% presentó un nivel de desempeño ideal; en la dimensión comportamiento su desempeño laboral es de un 68% ideal; también en la dimensión metas y resultados un 74,2% fue ideal; en la dimensión liderazgo y labor en grupo el 71,15% fue desempeño laboral buena. **Conclusiones:** Se concluye que la evaluación de desempeño profesional de las enfermeras de cuidados intensivos en su mayor proporción es ideal.

**Palabras claves:** Desempeño laboral; Enfermeras; Cuidados intensivos; Essalud; Características sociodemográficas.

#### ABSTRACT

**Objective:** Determine the evaluation of work performance in nurses in critical areas of an Essalud hospital. **Materials and method:** Study with a quantitative, observational and cross-sectional descriptive approach; The population was made up of 96 nurses who work in the Critical Care area of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital, who met the selection and exclusion criteria. The data collection instrument was a questionnaire to evaluate the work performance variable, an adapted instrument. and validated by 10 expert judges with a V AIKEN test result 1 and subjected to a pilot test, obtaining a Cronbach's alpha of 0.820. **Results:** The sociodemographic characteristics of the nurses; They found that 92.8% are female. The age of 45 to 54 years with 34%, referring to service time 40.6% have a time of 21 to 35 years. Job performance according to its dimensions shows that in the skills and abilities dimension, 77.3% presented an ideal level of performance; In the behavioral dimension, their work performance is 68% ideal; Also in the goals and results dimension, 74.2% was ideal; In the leadership and group work dimension, 71.15% had good work performance. **Conclusions:** It is concluded that the evaluation of professional performance of intensive care nurses in its largest proportion is ideal.

**Keywords:** Job performance; Nurses; Intensive care; Essalud; Sociodemographic characteristics.

## INTRODUCCIÓN

En el sector público hay necesidad de mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería. Para ello se debe tener tendencias de mejorar la eficacia y organización productiva<sup>(1)</sup>. Por lo tanto, se debe realizar la evaluación del desempeño laboral que es una calificación metódica de cómo se desempeña un trabajador en su puesto y su capacidad de progreso<sup>(2)</sup>. El desempeño laboral es la palabra que se relaciona con las competencias cognitivas, físicas y la conducta que el empleado manifiesta en su entorno organizacional o fuera del lugar<sup>(3)</sup>. Según Chiavenato (2000) explica al desempeño laboral como la conducta del trabajador en el resultado de sus objetivos encargados, en base a su manejo propio.

En efecto, el empleado con un desempeño excelente tiene aportes enriquecedores para conseguir resultados en su centro de trabajo; para lograrlo se debe realizar la evaluación del desempeño del empleado para verificar el rendimiento global en su puesto<sup>(4)</sup>. Palací<sup>(5)</sup> Indica a cerca del rendimiento, que no indica al logro las metas, sino a todos los labores, actividades y desempeños que nos hacen obtener las metas. Así Pedraza y Conde<sup>(6)</sup> También explica que el rendimiento del empleado como logro de sus acciones de los empleados frente sus obligaciones encargadas, dependiendo de la estabilidad entre el trabajador y la organización. Molina A<sup>(7)</sup> Indica al desempeño laboral con la capacidad de proyectar y organizar las tareas que al conectarse modulan el comportamiento de los individuos comprometidos en su rendimiento. Guevara<sup>(8)</sup> Explica que el desempeño laboral es considerado cuando se contribuye a las organizaciones diferentes tipos de comportamiento positivos en diferentes circunstancias.

Estos comportamientos personales o de grupo en diferentes circunstancias afectan en la eficacia de la organización. Para ello se debe realizar la evaluación de desempeño laboral con la herramienta de evaluación de 360° que se realiza en forma global, donde sus evaluadores son todas las personas con la que se relaciona en su centro de trabajo (compañeros de trabajo hasta la gerencia de la organización)<sup>(2)</sup>. Para el resultado del estudio nos basaremos la explicación personal según Noel y Frías<sup>(9)</sup> indica que la evaluación de desempeño laboral es importante para los empleados en la organización para la mejorar en sus: obligaciones, decisiones, cooperación con el grupo para lograr el beneficio colectivo; así como su grado de acostumbrarse a los cambios, ejerciendo en todos los aspectos, niveles y competencias internas y externas de la organización.

Granados y Vega (10) refieren que la evaluación del profesional contribuye mantener niveles altos de desempeño laboral como empleados eficientes en beneficio a la institución como empleados involu-

crados, en donde la organización accederá planificar el crecimiento constante de los profesionales identificado.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### Método

Se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo y transversal. La investigación corresponde al planteamiento cuantitativa, se justifica al cálculo numérico y comparación estadístico de los datos obtenidos, comprobar la problemática estudiada a través de la comparación y una interpretación numérica.

### La población

Estuvo integrada por 96 enfermeras, que trabajan en el área de cuidados críticos del nosocomio Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Essalud Lima y que reúnen los criterios de selección: enfermería asistencial que labora 1 año de experiencia en la unidad de cuidados intensivos, profesional que firme su autorización para su participación en el estudio. Se excluyeron enfermera asistencial que se desplazó fuera del servicio durante el estudio y los que no aceptan su participación en la investigación.

**El instrumento** utilizado para determinar la evaluación del desempeño laboral en las enfermeras de cuidados intensivos es la técnica de la observación como estrategia para recolección de la información. Se aplicó el cuestionario tipo Likert, (1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre, 5= siempre) para medir la variable desempeño laboral, la cual está conformada por una breve instrucción y está incluido el concepto, que consta de propuestas afirmativas y negativas.

El cuestionario para la evaluación del desempeño del trabajo fue elaborado por Rodríguez Duran Oscar, se adaptó para tener la inclinación de contenido común con otros temarios y se realizó algunas modificaciones en las dimensiones y algunos ítems quedando con la dimensión habilidades y capacidades<sup>(7)</sup> comportamiento<sup>(5)</sup> metas y resultados<sup>(3)</sup> liderazgo y trabajo en equipo<sup>(5)</sup>.

Después de su adaptación fue evaluado por 10 jueces expertos con la prueba V AIKEN resultado 1, luego fue sometido a la prueba piloto obteniendo un alfa de Cronbach de 0.820, con buena confiabilidad.

**Para su recolección de datos** se gestionó la autorización con una solicitud a la comisión de investigación y ética del nosocomio de EsSalud solicitud, después se coordinó con el departamento de enfermería y la jefatura de enfermería del área de cuidados críticos adulto para la recolección de datos.

El cuestionario fue llenado en un periodo de 30 días en las mañanas según los horarios y rotación de las enfermeras.

Para el análisis se adquirió los datos y se desarrolló la verificación de la encuesta, luego se cotejo mediante la inspección de la excelencia de los datos, luego codificados y llenados en la matriz del Excel y se continua electrónicamente en la base del software estadístico SPSS versión 26.0.

**Aspectos éticos** el desarrollo de la investigación no perjudico los derechos de los integrantes que fueron los profesionales de enfermería, quienes aceptaron participar en el estudio.

## RESULTADOS

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos de las enfermeras de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins -2023

	<i>f</i>	<i>% (n=96)</i>
<i>Edad (años)</i>		
25 -34	24	24,7%
35- 44	23	23,7%
45- 54	33	34%
55- 65	16	16,5%
<i>Sexo</i>		
Femenino	89	92,8%
Masculino	7	7,2%
<i>Estado civil</i>		
Soltero(a)	33	34%
Casado(a)	52	53,6%
Conviviente	7	7,2%
Divorciado(a)	4	4,1%
<i>Condición laboral</i>		
CAS	20	20,6%
Nombrada	2	2,1%
Contrato 728	54	55,7%
Otros	20	20,6%
<i>Tiempo de servicio (años)</i>		
1-5	34	35,1%
6-10	9	9,3%
11-15	4	4,1%
16-20	10	10,35
21-35	39	40,6%

Se realizo un estudio, donde se aplicó una encuesta a 96 enfermeras de áreas críticas de un nosocomio de Essalud Lima para determinar la evaluación del desempeño laboral.

(tabla 1). Las características sociodemográficas de las enfermeras fueron: el género con el 92,8% son femeninos. Referente a la edad de 45 a 54 años con el 34%. Por otro lado, el tiempo de servicio un 40 ,6% refiere que tiene un tiempo más de 20 años. Respecto estado civil un 53,6% son casadas. Por último, la condición laboral en un 55,7% son contrato de 728.

(tabla 2). El desempeño laboral se subdividió en 4 dimensiones en las cuales los resultados fueron, en la dimensión habilidades y capacidades, el 77,3% presento un nivel de desempeño ideal, el 19,6% optimo y 2,2% regular; en la dimensión comportamiento su desempeño laboral es en un 68% ideal, 28,9% optimo y el 2,2% regular; también en la dimensión metas y resultados un 74,2% fue ideal, 15,5% fue optimo y 7,3% regular; en la dimensión liderazgo y labor en grupo el 71,15% fue desempeño laboral ideal, 23,7% optimo y 4,2% regular.

**Tabla 2.** Dimensiones de la evaluación de desempeño laboral de las enfermeras de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins -2023

<i>Dimensiones desempeño laboral</i>	<i>Nº</i>	<i>% (n=96)</i>
<i>Habilidades y capacidades</i>		
Deficiente	0	0%
Regular	2	2,2%
Ideal	75	77,3%
Optimo	19	19,6%
<i>Comportamiento</i>		
Deficiente	0	0%
Regular	2	2,2%
Ideal	66	68%
Optimo	28	28,9%
<i>Metas y resultados</i>		
Deficiente	0	0%
Regular	7	7,3%
Ideal	72	74,2%
Optimo	17	15,5%
<i>Liderazgo y trabajo en equipo</i>		
Deficiente	0	0%
Regular	4	4,2%
Ideal	69	71,15
Optimo	23	23,7%

**Tabla 3.** Evaluación del desempeño laboral de las enfermeras de cuidados intensivos del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins -2023.

<i>Desempeño laboral</i>	<i>f</i>	<i>% (n=96)</i>
<i>Deficiente</i>	0	0%
<i>Regular</i>	1	1,0%
<i>Ideal</i>	62	63,9%
<i>Optimo</i>	33	34%

(tabla 3). La evaluación del desempeño profesional en términos globales de las enfermeras de cuidados críticos fue, con un 63,9% ideal, 34% optimo y 1,0 % regular.

## DISCUSIÓN

En el contexto actual, la evaluación del desempeño profesional de las enfermeras es muy importante, porque se manifiesta en la misión de cuidados realizados a los pacientes en los distintos niveles de atención en salud. La unidad de cuidados intensivos es un escenario de alta incertidumbre por la carga laboral, por la diferentes patologías otros eventos, se ha evidenciado las debilidades en sus labores asistenciales diarias que afectan el cuidado integral de los pacientes y la calidad para la institución; más si se trata de servicios críticos como son las Unidades de Cuidados Intensivos de los hospitales; en el marco de lo explicitado debemos de expresar la condición laboral en un 20,6% son de otras condiciones laborales, por último, referente a las edades un 24,7% el rango de las edades de 30-34 años; hallazgos que son concordantes con los del estudio realizado por Travezaño S<sup>(11)</sup> donde el 68.6% son del sexo femenino, el 28,6% son de 28 a 30 años de edad. Asimismo, se comparan con los obtenidos por Alvarado C y Pinduisca E<sup>(12)</sup> donde el sexo en mayor porcentaje fue el femenino, poseen de 1 a 5 años con 48% del tiempo de servicio. Así también Bayser S<sup>(13)</sup> en la cual un 83,6% de su población son del sexo femenino, dichos resultados son similares a los obtenidos en el presente estudio. A diferencia de Quintana D y Tarqui C<sup>(14)</sup> donde el 78,8% tenían 6 a más años de trabajo, el 5,3% fueron estables, resultados que no son coincidentes con los obtenidos en el estudio.

La evaluación del desempeño laboral se subdividió en 4 dimensiones, en cuanto a la dimensión habilidades y capacidades, el 77,3% presento un nivel de desempeño ideal; en la dimensión comportamiento su desempeño laboral es en un 68% ideal; también en la dimensión metas y resultados un 74,2% fue ideal; en la dimensión liderazgo y labor en grupo en un 71,15% fue desem-

peño laboral ideal. En comparación con el estudio de Bastidas M<sup>(15)</sup> donde sus resultados demuestran alta proporción en un 70,0% a un nivel bueno en la dimensión responsabilidad, continuando con la calidad labor, a pesar de ello, más de la mitad 62,5% presentan un nivel medio en relación a la dimensión compromiso organizacional y 55,5% en la dimensión labor en grupo, resultados que no se asemejan a los que se obtuvo en mis resultados.

La evaluación del desempeño profesional de las enfermeras de áreas críticas fue, con un 63,9% ideal, 34% optimo y 1,0% regular.

Así mismo en el estudio Bastidas M<sup>(15)</sup> donde el nivel de desempeño profesional con elevado porcentaje es de personal de enfermería 50,0% obtuvieron un nivel de desempeño bueno. Así también en el estudio de Gutiérrez G<sup>(16)</sup> donde el resultado el 63,2% de las enfermeras que laboran presentan un nivel eficiente. En el estudio de Condezo G<sup>(17)</sup> obtuvo un resultado del 71% de nivel de desempeño laboral eficiente, resultados que son similares a los de mi estudio.

Por otro lado, en el estudio de Salazar R<sup>(18)</sup> donde el 35% poseen un desempeño laboral bajo; también en el estudio de Campos L y Torres F<sup>(19)</sup> el 50,0% tienen un nivel de desempeño medio; así mismo en el estudio de Travezaño S<sup>(11)</sup> un 71,1% tuvo un desempeño laboral medio; en el estudio de Altamirano K<sup>(20)</sup> donde el 87,7% tiene un desempeño laboral bajo; asimismo en el estudio realizado por Loayza M<sup>(21)</sup> también obtuvo un resultado de 41,1% del nivel medio del desempeño laboral; así también Castagnola V, Castagnola G, Castagnola A y Castagnola C<sup>(22)</sup> donde el 100% tuvieron un desempeño regular laboral; los resultados de estos estudios son discordantes con los obtenidos en mi estudio, ya que existe una predominancia de nivel medio y bajo del desempeño laboral en las enfermeras a diferencia de mi estudio que predomino el nivel ideal; hallazgos que llaman la atención y que amerita realizar otros estudios para determinar los factores que expliquen este nivel medio y bajo de desempeño laboral en enfermeras de servicios críticos como es la UCI en entidades prestadoras de servicios de salud públicos.

La limitación pocos estudios referentes a la evaluación del desempeño laboral en las enfermeras en las áreas críticas; por otro lado, los instrumentos de evaluación de desempeño laboral no son estandarizados a nivel nacional, son muy generales.

El profesional de enfermería tiene un campo muy amplio por ende se desenvuelve en diferentes instituciones de salud desde nivel bajo hasta una complejidad alta, en donde las evaluaciones tienen ser de acuerdo a su capacidad de desempeño laboral o especialidad donde labora.

## CONCLUSIONES

Los profesionales de enfermería que participaron del estudio fueron la mayoría de 45 a 54 años, de sexo femenino, casadas, de condiciones laborales contrato 728 y por último la mayor proporción refiere un tiempo de servicio de 21 a 35 años.

El desempeño laboral en términos globales y de sus diferentes dimensiones evidencia un nivel de desempeño laboral ideal.

## RECOMENDACIONES

Que todos los directivos de las institucionales de salud y los jefes de servicio de enfermería, deben realizar la evaluación periódica de desempeño laboral para determinar las necesidades de capacitación y realizar la retroalimentación; y así se podrá fortalecer el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Estandarizar el formato de evaluación de desempeño laboral por especialidades que desempeña la enfermera según las instituciones de salud y su complejidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Loja R. Desempeño laboral del profesional de enfermería, hospital regional virgen de Fátima, Chachapoyas-2019. [Internet] Lima: Universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2021 [Consultado 2023 Abr 17]
- Chiavenato I. Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. México: 9ª. ed. McGraw-Hill; 2011.421p
- Ruiz N. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi - Es salud, Lambayeque - Perú, 2019. [Internet] Lima: Universidad del Pacífico; 2019 [Consultado 2023 Abr 17]. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Flores D, Martínez L, Flores B. Desempeño laboral en las MiPymes. [Internet] Nicaragua: Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua; 2020. [Consultado 2023 Abr 17].
- Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet] 2020 [Consultado 2023 Abr 17]; 7 (1): 109 – 121.
- Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales [Internet] 2010 [Consultado 2023 Abr 17], 16 (3): 493 - 505.
- Molina C. Relación entre satisfacción y desempeño laboral en el comportamiento organizacional para la autorrealización. [Internet] Bogotá: Fundación universidad de américa; 2020. [Consultado 2023 Abr 17]
- Guevara P. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. [Internet] Ambato: Universidad técnica de Ambato facultad de ciencias administrativas; 2016. [Consultado 2023 Abr 17]
- Noel G y Frías M. Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora. [Internet] Lima: Universidad del pacifico; 2019. [Consultado 2023 Abr 17]. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2311/Gerardo_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1).
- Granados N. Revisión documental sobre la aplicación de evaluaciones de desempeño en instituciones de salud en Latinoamérica. Plantilla Diseñado Por Edison Jair Dunque Oliva PhD [Internet] 2020 [Consultado 2023 Abr 17]; 2–16.
- Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020. [Internet] Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Consultado 2023 Abr 17]
- Alvarado C y Pinduisca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital materno infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo mayo – agosto. [Internet] Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2019. [Consultado 2023 Abr 17].
- Bayser S. 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 [Consultado 2023 Abr 17]; 2: 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Méd (Manizales) [Internet] 2020 [Consultado 2023 Abr 17]; 20 (1): 123-2. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Bastidas M. Desempeño laboral y cumplimiento de las normas Materno fetales del personal de enfermería del Hospital Baba Los Ríos, Ecuador, 2020 [Internet] Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [Consultado 2023 Abr 17]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63048/Bastidas\\_JMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63048/Bastidas_JMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. [Internet] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Consultado 2023 Abr 17]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez\\_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

17. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [Consultado 2023 Abr 17]
18. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca [Internet] Chiclayo: Universidad de Cesar vallejo; 2019. [Consultado 2023 Abr 17] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar\\_SRDP.pdf?sequence=1&isAlloved=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAlloved=y).
19. Campos L y Torres F. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del hospital nacional dos de mayo, 2019. [Internet] Callao: Universidad nacional del Callao; 2019. [Consultado 2023 Abr 17]
20. Altamirano K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019 [Internet] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [Consultado 2023 Abr 17]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60632>
21. Loayza M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. [Internet] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [Consultado 2023 Abr 17].
22. Castagnola V, Castagnola G, Castagnola A y Castagnola C. La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and entrepreneurial* [Internet] 2020 [Consultado 2023 Abr 17]; 4 (3): 80–89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7887983>