

Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022

Julio Fredy Aguilar Guerrero* ^{1,a}; Alicia Fernández-Giusti ^{2,b}; José Ernesto González Sánchez ^{1,c}

RESUMEN

Objetivo: Determinar los factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco, periodo 2022.

Materiales y métodos: Estudio observacional, correlacional y prospectivo, cuya población estuvo constituida por 146 profesionales de la salud y su muestra, por 86. La información se recolectó mediante un cuestionario, donde la variable desempeño laboral fue evaluada con la escala de desempeño laboral individual de Koopmans et al. (*Individual Work Performance Questionnaire*), validada y con confiabilidad alfa de Cronbach mayor a 0,8, y los factores fueron sociodemográficos, laborales y académicos. El análisis estadístico de los datos se realizó mediante la prueba de chi cuadrado, evaluado en el programa SPSS, versión 25.

Resultados: Se evidenció que la gran parte de los profesionales de salud mostró un desempeño laboral de nivel muy alto (60,47 %). De manera inferencial, los factores sociodemográficos como las edades de 31 a 45 años ($p = 0,027$) y de 46 a 60 años ($p = 0,045$) se asociaron de manera significativa al desempeño laboral de nivel muy alto. En relación con los factores laborales, el tiempo laboral mayor e igual a 21 años ($p = 0,049$) fue el único factor asociado de manera significativa al desempeño laboral de nivel muy alto. No hubo asociación entre los factores académicos y el desempeño laboral de nivel muy alto ($p > 0,05$).

Conclusiones: Los factores asociados significativamente al desempeño laboral de nivel muy alto en el personal de salud fueron las edades de 31 a 45 años y de 46 a 60 años y el tiempo laboral mayor e igual a 21 años.

Palabras clave: Personal de Salud; Evaluación del Rendimiento de Empleados; Factores de Riesgo (Fuente: DeCS BIREME).

Factors associated with work performance among the health personnel of Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2022

ABSTRACT

Objective: To determine the factors associated with work performance among the health personnel of Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco, in 2022.

Materials and methods: An observational, correlational and prospective study with a population of 146 health professionals and a sample size of 86 individuals. The information was collected through a questionnaire, where the variable *work performance* was evaluated with the Individual Work Performance Questionnaire by Koopmans et al. and validated with Cronbach's Alpha greater than 0.8. The factors analyzed encompassed sociodemographic, work-related and academic variables. The statistical analysis was conducted using the chi-square test and the data were analyzed with IBM SPSS Statistics V25.

Results: Most health professionals showed a very high-level work performance (60.47 %). Inferentially, sociodemographic factors such as age 31 to 45 years ($p = 0.027$) and 46 to 60 years ($p = 0.045$) were significantly associated with a very high-level work performance. Concerning work-related factors, work time greater than and equal to 21 years ($p = 0.049$) was the only factor significantly associated with a very high-level work performance. There was no association between academic factors and a very high-level work performance ($p > 0.05$).

Conclusions: The factors significantly associated with a very high-level work performance among the health personnel were age 31 to 45 years and 46 to 60 years and work time greater than and equal to 21 years.

Keywords: Health Personnel; Employee Performance Appraisal; Risk Factors (Source: MeSH NLM).

1 Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. Huánuco, Perú.

2 Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Departamento de Posgrado. Lima, Perú.

^a Médico ginecobstetra; ^b médico internista, magister en Salud Pública, doctora en Bioquímica y Nutrición; ^c médico ginecobstetra, magister en Salud Pública.

* Autor corresponsal.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de salud consideran al personal de salud como integrante fundamental para el logro de metas y objetivos. Por tal motivo, brindarán servicios óptimos y satisfactorios cuando estén respaldadas por recursos humanos de calidad; este aspecto es importante para hacer frente a las demandas de atención en salud de calidad, donde se incluya un trato amable y capaz de satisfacer las expectativas y los deseos de los pacientes ⁽¹⁾. Dado que los trabajadores de salud juegan un papel clave en la sostenibilidad de la salud en un país, su desempeño laboral debe ser alto.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), para el año 2050, se estima que 27 % de la población tenga más de 65 años y que cerca del 10 %, más de 80 años ^(2,3), lo que podría conducir a una mayor demanda de atención en salud. La consiguiente demanda creciente de cuidados, así como la accesibilidad, no serían los únicos retos derivados del envejecimiento de la población; la escasez de profesionales de salud es otro desafío importante ⁽⁴⁾. Todo ello resalta la importancia de este rubro, donde el cambio y la mejora del desempeño laboral son necesarios, pues contribuyen a mejorar la calidad y eficiencia en cualquier institución de salud ⁽⁵⁾.

Identificar los factores o elementos que influyen principalmente en el desempeño laboral es imperativo, pues la institución podría fortalecer esos componentes para mejorar su rendimiento. Permatasari et al. ⁽¹⁾ identificaron que las variables relacionadas con el desempeño en el personal de salud son la motivación laboral ($p = 0,011$), el ambiente de trabajo ($p = 0,000$) y la unidad de trabajo ($p = 0,004$). En Armenia, un estudio realizado por Lu et al. ⁽⁶⁾ determinó que la satisfacción se relacionó con el desempeño de los trabajadores. Se encontró que la satisfacción laboral del personal de salud es un indicador clave de la intención de trabajo, así como de la prestación de servicios de calidad. Owino et al. ⁽⁷⁾ indicaron que la capacitación influye fuerte y positivamente en el desempeño del personal ($r = 0,501$, $p < 0,05$), mientras que la remuneración se correlaciona de forma débil pero positiva ($r = 0,378$; $p < 0,05$).

Por su parte, Krijgsheld et al. ⁽⁸⁾ refirieron que el desempeño laboral puede verse afectado por la estructura de una organización, el apoyo que brinde a sus trabajadores y su cultura. Mientras que el desempeño de un trabajador puede mejorar en un ambiente innovador, es probable que disminuya en un clima organizacional abusivo. Esto ha sido sustentado en investigaciones anteriores ⁽⁹⁻¹²⁾. También se ha reportado que el grado de compromiso laboral y la autonomía ⁽¹³⁾, así como las habilidades de los empleados y el nivel de educación ⁽¹⁴⁾, son factores que impactan en el desempeño laboral.

En el Perú, la falta de recursos adecuados en el sector salud tiene un importante efecto sobre el ambiente de trabajo, lo cual se agrava por la escasez de personal, que afecta el desempeño y la calidad de los servicios sanitarios brindados ⁽¹⁵⁾. Sin embargo, estudios sobre los factores que intervienen en el desempeño laboral de estos trabajadores son escasos a nivel nacional. Por lo tanto, este estudio busca determinar los factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco, periodo 2022. Se disgregan como objetivos específicos el identificar los factores sociodemográficos asociados al desempeño laboral, así como los factores laborales y académicos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño y población de estudio

La investigación fue de diseño observacional, correlacional y prospectivo. La población estuvo conformada por 146 profesionales de la salud (médicos y no médicos) que laboran en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. La muestra incluyó a 86 de ellos, y fue hallada mediante la fórmula para poblaciones finitas.

Entre los criterios de inclusión se consideraron profesionales de la salud médico (general/especialista) y no médico (enfermera, obstetra y técnicos en enfermería), con un tiempo laboral mayor a seis meses y que aceptaran participar del estudio. Se excluyó a los trabajadores con licencia por maternidad, vacaciones y enfermedad, así como a aquellos que rechazaron ser parte del estudio.

Variables y mediciones

La técnica de investigación fue la encuesta y el instrumento de recolección, un cuestionario: el primero, para evaluar la variable desempeño laboral; el segundo, para recoger información sobre la variable factores asociados.

La variable dependiente fue el desempeño laboral, conceptualizado como el comportamiento o conducta que tienen los trabajadores en el orden profesional como en sus relaciones interpersonales, que favorece de manera adecuada el cumplimiento de las actividades de la empresa, y que permitió lograr los objetivos planteados ⁽¹⁶⁾. La evaluación se realizó mediante la escala de desempeño laboral individual de Koopmans et al. ⁽¹⁷⁾ (*Individual Work Performance Questionnaire* [IWPQ]), que consta de 18 preguntas y tres dimensiones: i) rendimiento en la tarea, ii) rendimiento contextual y iii) comportamiento de trabajo contraproducente. El puntaje final se determinó mediante la suma de ítems; este se categorizó en un desempeño laboral bajo (18-36 puntos), regular (37-54 puntos), alto (55-72 puntos) y muy alto (73-90 puntos). Este cuestionario se considera confiable: a nivel nacional, Campos et al. ⁽¹⁸⁾ identificaron un alfa de Cronbach mayor a 0,8 en las tres dimensiones (rendimiento de tareas [$\alpha = 0,88$], rendimiento

contextual [$\alpha = 0,87$] y comportamiento de trabajo contraproducente [$\alpha = 0,87$]).

La variable independiente estuvo conformada por los factores asociados, definidos como las características de una persona que incrementan la probabilidad de padecer algún daño que afecte su salud, por lo cual es necesario la prevención ⁽¹⁹⁾. Se dividió en tres grupos: factores sociodemográficos (edad, sexo y estado civil), factores laborales (tiempo laboral, categoría profesional [médico o no médico], trabajar en dos lugares, tipo de contrato y recibir reconocimientos por la labor que realiza) y factores académicos (especialidad, maestría, realizar docencia y recibir capacitación periódica).

Análisis estadístico

Finalmente, se empleó el programa SPSS, versión 25, se consideró la prueba de chi cuadrado y se tomó en cuenta un nivel de significancia del 5 %.

Consideraciones éticas

Se dio cumplimiento con cada uno de los aspectos bioéticos contemplados en la Declaración de Helsinki.

RESULTADOS

Se incluyeron 86 profesionales de la salud (médicos y no médicos) que laboran en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari. El 60,47 % de profesionales de la salud percibieron su desempeño laboral de manera muy alta; el 38,37 %, de manera alta, y el 1,05 % ⁽¹⁾, de manera regular.

La Tabla 1 muestra que las edades de 31 a 45 años ($p=0,027$) y de 46 a 60 años ($p = 0,045$) fueron factores sociodemográficos asociados de manera significativa al desempeño laboral de nivel muy alto en el personal de salud. Además, se evidenció que los profesionales de salud con desempeño laboral de nivel muy alto, en su mayoría, fueron del sexo femenino (76,92 %) y casados (63,46 %); sin embargo, no hubo asociación significativa ($p > 0,05$).

Tabla 1. Factores sociodemográficos asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2022

Factores sociodemográficos	Desempeño laboral				p*
	Muy alto		Alto/regular		
	N	%	N	%	
Edad					
≤30 años	6	11,54	3	8,82	0,688
31-45 años	18	34,62	20	58,82	0,027
46-60 años	25	48,08	9	26,48	0,045
≥61 años	3	5,76	2	5,88	0,983
Sexo					
Masculino	12	23,08	9	26,47	0,72
Femenino	40	76,92	25	73,53	
Estado civil					
Soltero	11	21,15	9	26,47	0,568
Casado	33	63,46	15	44,12	0,077
Divorciado	3	5,77	2	5,88	0,983
Conviviente	5	9,62	8	23,53	0,073
Total	52	100,00	34	100,00	

* Prueba de chi cuadrado.

La Tabla 2 muestra que el tiempo laboral mayor e igual a 21 años ($p = 0,049$) fue un factor asociado de manera significativa al desempeño laboral de nivel alto en el personal de salud. Se observa una mayor frecuencia de

profesionales de salud con desempeño laboral de nivel muy alto en tiempo de servicio mayor a 21 años (44,23 %) en comparación con los profesionales de salud con desempeño laboral de nivel alto y regular (23,53 %).

Tabla 2. Factores laborales asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2022

Factores laborales	Desempeño laboral				p*
	Muy alto		Alto/regular		
	N	%	N	%	
Tiempo laboral					
≤5 años	7	13,46	8	23,53	0,229
6-10 años	8	15,38	6	17,65	0,781
11-20 años	14	26,93	12	35,29	0,409
≥21 años	23	44,23	8	23,53	0,049
Categoría profesional					
Médico	11	21,15	8	23,53	0,795
No médico	41	78,85	26	76,47	
Trabajar en 2 lugares					
Sí	12	23,08	14	41,18	0,074
No	40	76,92	20	58,82	
Tipo de contrato					
CAS	11	21,15	8	23,53	0,795
Nombrado	39	75,00	21	61,76	0,191
Tercero	2	3,85	5	14,71	0,072
Recibe reconocimientos por la labor que realiza					
Sí	9	17,31	9	26,47	0,307
No	43	82,69	25	73,53	
Total	52	100,00	34	100,00	

* Prueba de chi cuadrado.

La Tabla 3 muestra que no existen factores académicos asociados al desempeño laboral de nivel alto ($p > 0,05$). Sin embargo, se evidenció que los profesionales de salud con desempeño laboral de nivel muy alto y que recibieron

capacitación periódica (69,23 %) tuvieron una mayor frecuencia en comparación con los que presentaron un desempeño laboral de nivel alto y regular (55,88 %).

Tabla 3. Factores académicos asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2022

Factores académicos	Desempeño laboral				p*
	Muy alto		Alto/regular		
	N	%	N	%	
Especialidad					
Sí	31	59,62	27	79,41	0,229
No	21	40,38	7	20,59	
Maestría					
Sí	13	25,00	16	47,06	0,795
No	39	75,00	18	52,94	
Realizar docencia					
Sí	10	19,23	11	32,35	0,074
No	42	80,77	23	67,65	
Recibe capacitación periódica					
Sí	36	69,23	19	55,88	0,795
No	16	30,77	15	44,12	
Total	52	100,00	34	100,00	

DISCUSIÓN

Se evaluaron 86 trabajadores de salud, en quienes el desempeño laboral fue muy alto, lo que indica que podrían haber proporcionado a los pacientes una atención adecuada, además de apoyo e información. Los hallazgos son coherentes con la evaluación del desempeño efectuada por Díaz Ledesma et al. ⁽²⁰⁾ en profesionales de áreas críticas, donde se apreció que solo el 15,4 % presentó un nivel deficiente de desempeño laboral. Por su parte, Torres et al. ⁽²¹⁾ indicaron que el desempeño laboral entre los profesionales de la salud en un hospital de Pucallpa fue bueno (70,4 %). Resultados contrarios se determinaron en el estudio de Tong ⁽¹⁴⁾, quien identificó que los enfermeros percibieron un desempeño global moderado. Dos componentes del desempeño de la tarea, el apoyo social y la provisión de información, estaban en niveles moderados, y el tercer componente, atención técnica, en un nivel alto. Tarqui et al. ⁽²²⁾ indicaron que la cuarta parte de los profesionales de enfermería tuvo un desempeño insuficiente. Montilla et al. ⁽²³⁾ señalaron que el desempeño laboral fue regular entre los trabajadores de la Red de Salud San Martín. Jeon et al. ⁽²⁴⁾ determinaron que el desempeño laboral de las enfermeras en hospitales de enseñanza, hospitales generales y en la unidad de cuidados intensivos mostró resultados diferentes según el tamaño del nosocomio, e indicaron que la variable estaba relacionada con el carácter distintivo de los deberes en cada departamento de este. La explicación de la diferencia entre los estudios podría relacionarse con los criterios de evaluación del desempeño, los puntos de corte empleados y el entorno hospitalario de cada investigación. También podrían intervenir las condiciones de trabajo, incluyendo el equipamiento y la carga laboral.

La edad de 46 a 60 años se consideró un factor sociodemográfico asociado al desempeño laboral. Los resultados son similares a los identificados por Permatasari et al. ⁽¹⁾, quienes registraron que las enfermeras de 25 a 35 años tenían 1,301 veces más posibilidades de tener un desempeño bajo en comparación con las de 36 a 49 años. Se argumentó que los trabajadores jóvenes tienen mayor fuerza física, además de ser dinámicos y creativos, pero se aburren con facilidad y son más propensos a ausentarse. Por el contrario, el personal de salud de mayor edad tiene menor condición física, pero son resilientes, tienen grandes responsabilidades y son menos susceptibles a la rotación.

El tiempo de servicio mayor o igual a 21 años se consideró un factor asociado al desempeño laboral. Investigaciones anteriores identificaron que la antigüedad de los trabajadores afecta la toma de decisiones en una institución; un estudio identificó que el tiempo laboral influyó negativamente sobre la voluntad de implementar métodos innovadores de diagnóstico y prevención, lo cual afectó, por consiguiente, el desempeño de los trabajadores ⁽²⁵⁾. Yntig ⁽⁵⁾ señaló que las variables predictivas

para el desempeño laboral incluyen años de experiencia y tipos de trabajo. Bereda et al. ⁽²⁶⁾ coincidieron con este hallazgo. Tarqui et al. ⁽²²⁾ observaron una relación significativa entre el tiempo de servicio y el desempeño laboral. Describieron que 66,7 % de enfermeras con un tiempo de servicio mayor a 6 años mostraron un desempeño laboral insuficiente. Por su parte, Chen et al. ⁽²⁷⁾ no encontraron asociación entre el tiempo laboral y el desempeño de los trabajadores de salud, resultados contrarios a los evidenciados en este estudio. Las diferencias pueden estar relacionadas con el contexto hospitalario único de cada estudio, además del tamaño de muestra incluido que, al ser reducido, puede haber influido en el poder de asociación.

El tener una maestría se consideró un factor académico asociado al desempeño laboral en profesionales de la salud, resultados similares a los reportados en investigaciones anteriores. Al respecto, Nowrouzi-Kia et al. ⁽²⁸⁾ identificaron que la preparación para el lugar de trabajo y el apoyo inadecuado, sumado a las preocupaciones financieras, se relacionaron con el desempeño laboral en profesionales de la salud. Mientras, Tong ⁽¹⁴⁾ mencionó que las enfermeras con un nivel educativo superior a menudo son responsables de las tareas principales en las unidades clínicas, por tanto, la educación es la clave para un desempeño laboral efectivo. Permatasari et al. ⁽¹⁾ determinaron que las enfermeras con título profesional tenían 0,364 veces de probabilidad de tener un desempeño más bajo que las que contaban con estudios de posgrado. Chen et al. ⁽²⁷⁾ establecieron que el personal de enfermería otorgaba gran importancia a sus propias oportunidades de educación superior, lo que a su vez afectaba su satisfacción y desempeño laborales. Se resaltó que la educación de posgrado, como la maestría, no solo podría mejorar la calidad de atención del personal de salud, sino que también mejoraría su autoestima y autorrealización. Pramithasari ⁽²⁹⁾ señaló que, cuanto mayor es el nivel de educación, más aprende una persona a enfrentar y realizar tareas, de tal manera que estará capacitada para ser responsable de sus obligaciones; entonces, dará una respuesta positiva a la alta carga de trabajo, lo que mejorará su desempeño laboral. Kotur et al. ⁽³⁰⁾ mencionaron que el desempeño mostrado por los trabajadores de salud varía en función de su nivel educativo. En contraste, Tarqui et al. ⁽²²⁾ no identificaron asociación significativa entre la formación académica de maestría y el desempeño laboral; sin embargo, manifestaron que existe una relación significativa entre esta variable y quienes realizaron una especialización ($p = 0,01$).

El presente trabajo de investigación brinda una contribución importante al presentar información sobre el desempeño laboral del personal de salud y los factores asociados con este. Se mostró que puede verse afectado por la edad, el tiempo laboral y el tener una maestría, por tanto, se requiere de intervenciones basadas en estos factores además de aprovechar una estructura de trabajo propicia para tener mejores desempeños organizacionales.

Los hallazgos del estudio también brindan apoyo para investigaciones futuras sobre el desempeño laboral en el cuidado de la salud, además del análisis de otras variables que no se han considerado, tales como remuneración económica mensual, accesibilidad a recursos materiales, infraestructura adecuada, cantidad de rotaciones, horas laborales, etc.

En conclusión, se identificaron factores sociodemográficos (edades de 31 a 45 y de 46 a 60 años) y laborales (tiempo laboral mayor e igual a 21 años) asociados de manera significativa al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Carlos Showing Ferrari.

Agradecimientos: A la Dra. Alicia Fernandez Giusti y al Mgtr. Jose Ernesto Gonzalez Sanchez por su asesoría y contribución a la presente investigación.

Contribuciones de los autores: JFAG trabajó con la conceptualización y en la metodología, se encargó de la adquisición de fondos, estuvo a cargo de la administración del proyecto y del *software*, así como de la visualización. JFAG, AFG y JEGS efectuaron la curación de datos y cooperaron con la investigación, realizaron el análisis formal y participaron en la supervisión y la validación, así como en la redacción del borrador original, su redacción, revisión y edición. JFAG y AFG colaboraron con los recursos.

Fuentes de financiamiento: Este artículo ha sido financiado por los autores.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Permatasari P, Renata Febryani D. Analysis factors associated with performance of nurses in RSUD Kota Depok, 2017. *KnE Life Sci* [Internet]. 2018;4(9):220.
2. OCDE. Health at a glance 2019: OCDE Indicators [Internet]. OCDEiLibrary; 2019. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2019_4dd50c09-en
3. United Nations. Envejecimiento, Personas Mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Perspectiva Regional y de Derechos Humanos [Internet]. UN-iLibrary; 2019. Disponible en: <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210586405>
4. Iacobucci G. Ongoing GP shortage puts NHS long term plan at risk, warn experts. *BMJ* [Internet]. 2019;364:686.
5. Yntig NB. Health care system analysis through work performance predictions. *The Malaysian Journal of Nursing* [Internet]. 2023;12(1):106-12.
6. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2019;94:21-31.
7. Owino W, Mwamba P, Okech T. Factors influencing staff performance in emergency health care unit: a case of Kenyatta National Hospital. *East Afr Med J* [Internet]. 2022;99(8):5114-21.
8. Krijghsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2022;22(1):149.
9. Riskin A, Erez A, Foulk TA, Riskin-Geuz KS, Ziv A, Sela R, et al. Rudeness and medical team performance. *Pediatrics* [Internet]. 2017;139(2):e20162305.
10. Malik N. Authentic leadership - an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Pers Rev* [Internet]. 2018;47(6):1244-60.
11. Low YM, Sambasivan M, Ho JA. Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses. *Asia Pac J Hum Resour* [Internet]. 2021;59(2):250-78.
12. Gabriel JMO. Supervisors' Toxicity as predictor of Subordinates' Counter-productive Work behavior in Nigerian Public Hospitals. *J Appl Bus Res (JABR)* [Internet]. 2016;32(5):1363-74.
13. Gordon HJ, Demerouti E, Bipp T, Le Blanc PM. The job demands and resources decision making (JD-R-DM) model. *Eur J Work Org Psychol* [Internet]. 2015;24(1):44-58.
14. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2018;24(2):e12620.
15. Espinoza-Portilla E, Gil-Quevedo W, Agurto-Távora E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Rev Cuba Salud Pública* [Internet]. 2020;46(4):e2146.
16. Amador Licona N, Aguirre García M, Anguiano Peña N, Guizar Mendoza JM. Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Sci* [Internet]. 2018;10(21):423-40.
17. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, de Vet HCW, van der Beek AJ. Construct validity of the individual work performance questionnaire. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2014;56(3):331-7.
18. Geraldo Campos LA. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Rev Investig Psicol* [Internet]. 2022;25(1):63-81.
19. BVS Biblioteca virtual en salud. Descriptores en Ciencias de la Salud - Factores de riesgo [Internet]. BVS DeCS/MeSH; 2023. Disponible en: https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=28612&filter=ths_termall&q=factor%20de%20riesgo
20. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* [Internet]. 2018;9(1):1973-87.
21. Torres Vargas E, Fretel Quiroz NM, Coral Cevillano M, Ramírez Chumbe I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive* [Internet]. 2021;4(10):64-71.
22. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2019;20(1):123-32.
23. Montilla Pérez L, Sánchez Dávila K, Delgado Bardales JM. Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 - 2016. *Ciencia Latina* [Internet]. 2021;5(2):1679-700.
24. Jeon J-H, Park S-J. Factors affecting nursing work performance of medium sized hospital nurses. *MLU* [Internet]. 2020;20(1):1672-8.
25. Eckhaus E, Iholkina V, Shkolnik E. The impact of healthcare executive seniority on implementation of innovative methods of diagnosis and prevention. *Health Policy* [Internet]. 2022;126(10):996-1001.
26. Bereda S, Debalkie D. Work performance and associated factors among employees in Amhara National Regional State Health Bureau, Bahir Dar, northwest Ethiopia. *Int J Econ & Manag Sci* [Internet]. 2018;7(2):1-5.
27. Chen C, Pao L-S, Lei H. The examination of job separation tendency of nursing staff in the first public-private joint-venture hospital in Taiwan: a multiple mediation model of job satisfaction and job performance. *Humanit Soc Sci Commun* [Internet]. 2022;9(1):1-15.

28. Nowrouzi-Kia B, Sithamparanathan G, Nadesar N, Gohar B, Ott M. Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *J Public Health (Oxf)* [Internet]. 2022;44(4):731-9.
29. Pramithasari ID. Gambaran Kinerja Perawat dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Berbasis Komputer di RSUD Banyumas. *J Keperawatan Muhammadiyah* [Internet]. 2016;1(1):40-5.
30. Kotur B, Anbazhagan S. Education and work-experience - influence on the performance. *IOSR J Bus Manag* [Internet]. 2014;16(5):104-10.

Correspondencia:

Julio Fredy Aguilar Guerrero

Dirección: Calle Eduardo Barnard Mz I Lote 17, Urbanización El Pacífico S.M.P. Lima, Perú.

Teléfono: +51 999196181


Correo electrónico: fredy_jag1@hotmail.com

Recibido: 28 de agosto de 2023

Evaluado: 26 de septiembre de 2023

Aprobado: 11 de octubre de 2023

© La revista. Publicado por la Universidad de San Martín de Porres, Perú.

 Licencia de Creative Commons. Artículo en acceso abierto bajo términos de Licencia Creative Commons. Atribución 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

ORCID iD

Julio Fredy Aguilar Guerrero  <https://orcid.org/0000-0003-2456-0435>

Alicia Fernández-Giusti  <https://orcid.org/0000-0002-6945-0582>

José Ernesto González Sánchez  <https://orcid.org/0000-0002-4675-9560>