







## Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023

 Lynn A. Quintana-García<sup>1</sup>,  Camila G. Díaz León<sup>1</sup>,  Piero M. Chienda Tantaleán<sup>1</sup>,  
 José M. Vela-Ruiz<sup>1,2</sup>,  Ricardo Aldo Lama Morales<sup>1,3</sup>,  María Del Socorro Alatriza Gutiérrez, Vda. de Bambarén<sup>1,4</sup>.

### RESUMEN

**Objetivo:** Describir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Sergio Bernales durante el año 2023.

**Métodos:** Estudio de tipo cuantitativo, observacional, prospectivo y transversal. Los participantes del estudio formaban parte del personal de salud que labora en el servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.

**Resultados:** El personal de salud presenta un nivel medio de estrés laboral 45,4 %, seguido por un 29,3 % con alto nivel y un 25,3 % con bajo nivel de estrés laboral. Los médicos residentes (18; 100 %) y los obstetras (26; 46,2 %) mostraron, predominantemente, un nivel medio de estrés laboral. Los niveles medio y alto de estrés se asociaron a un nivel de rendimiento bueno (26 personas; 45,6 %) y 15 entrevistados (26,3 %), respectivamente, y muy bueno: 18 personas (56,3 %) y 13 (40,6 %).

**Conclusión:** Se destaca que el 57,6 % del personal tiene un buen desempeño profesional, siendo las obstetras mayoritarias en este grupo. Se observó que predominaron los niveles medio y alto de estrés laboral en el personal de salud, sin embargo, se encontró un nivel medio de desempeño profesional. Los hallazgos revelan que la mayoría de encuestados logró mantener un buen desempeño profesional a pesar de experimentar niveles medios o altos de estrés laboral, lo que sugiere la complejidad de la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en este ámbito de la salud.

**Palabras clave:** Occupational Stress, Job Performance (MeSH).

### Work stress and professional performance in health personnel in the Gynecology and Obstetrics area of a Peruvian Hospital in 2023

### SUMMARY

**Objective:** To describe the relationship between work stress and professional performance in the Gynecology and Obstetrics service at the Sergio Bernales Hospital during the year 2023.

**Methods:** Quantitative, observational, prospective and cross-sectional study. The study participants were health personnel working in the Gynecology and Obstetrics service of the Sergio E. Bernales National Hospital.

**Results:** Health personnel have a medium level of work-related stress (45.4%), followed by 29.3% with a high level and 25.3% with a low level of work-related stress. Resident physicians (18; 100%) and obstetricians (26; 46.2%) predominantly showed a medium level of work-related stress. Medium and high levels of stress were associated with a good level of performance (26 people; 45.6%) and 15 interviewees (26.3%), respectively, and very good performance: 18 people (56.3%) and 13 (40.6%).

**Conclusions:** It should be noted that 57.6% of the personnel have a good professional performance, with obstetricians being the majority in this group. It was observed that medium and high levels of work stress predominated among health personnel; however, a medium level of professional performance was found. The findings reveal that the majority of respondents managed to maintain good professional performance despite experiencing medium or high levels of job stress, suggesting the complexity of the relationship between stress and job performance in this health care setting.

**Key words:** Occupational Stress, Job Performance (MeSH).

## INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva integradora, el estrés laboral es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales de un trabajador ante determinados aspectos nocivos de su entorno laboral, constituyendo así un problema de salud pública (1).

<sup>1</sup>Instituto de Investigaciones en Ciencias Biomédicas Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.

<sup>2</sup>Especialista en Oncología Médica, Magister en Gerencia de servicios de Salud. <sup>3</sup>Especialidad en Medicina Interna, Magister en Administración de Servicios de Salud. <sup>4</sup>Especialista en Cirugía General, Administración de Salud y Maestra en Medicina, Doctor en Medicina. Correo para correspondencia: [lynn.quintana@urp.edu.pe](mailto:lynn.quintana@urp.edu.pe)

**Forma de citar este artículo:** Quintana –García LA, Díaz León CG, Chienda Tantaleán PM, Vela-Ruiz JM, Lama Morales RA, Alatriza Gutiérrez MS. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. Rev Obstet Ginecol Venez. 84(2): 148-154. DOI: 10.51288/00840208

Existen diversos factores personales, interpersonales y organizacionales causados por las diferentes interacciones en el ámbito laboral hospitalario, que pueden afectar directamente el desempeño profesional del personal de salud y a su vez impactar en el rendimiento y la capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales (2).

A nivel mundial, la prevalencia del agotamiento fue del 45,2 % y estuvo más relacionado con “tratar con los pacientes” y el “exceso de trabajo” (3).

En el Perú se han realizado diversos estudios sobre el estrés laboral en el personal de salud, entre ellos incluido el personal médico, donde el porcentaje de estrés varía entre un 70 % - 80 % (4). En cuanto a los médicos residentes, en las revisiones sistemáticas revisadas, en su mayoría de estudios transversales, se sitúa alrededor del 50 % (5); también se ha descrito que los residentes, que están más en contacto con pacientes, tienen mayores niveles de despersonalización.

El proceso de mejora del desempeño profesional es considerado como una actividad dinámica, que identifica continuamente fallas para la mejora continua con el apoyo y participación del trabajador de salud (6).

El abordaje y la prevención del síndrome de *burnout* durante la residencia y el trabajo hospitalario continúa siendo un tema pendiente después de la pandemia del COVID 19, por lo tanto, para diseñar métodos de intervención eficaces, se necesita investigación tanto sobre el estrés como su relación con el desempeño profesional.

El objetivo de este estudio es describir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el servicio de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Sergio Bernales durante el año 2023.

## MÉTODOS

Este estudio es observacional, transversal, y descriptivo. El muestreo fue probabilístico, los participantes del estudio fueron personal del servicio de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Sergio Bernales. El tamaño de la población fue de 205 individuos. Para el cálculo del tamaño muestral, la proporción esperada fue de 0,1 (7); se realizó el cálculo en relación con el diseño de estudio transversal analítico para la estimación de la proporción poblacional, tomando la variable de estrés laboral del estudio de De La Cruz (8). Se consideró un nivel de confianza de 95 %, con un error de estimación del 5 %. La muestra finalmente se constituyó de 99 personas. Los datos fueron obtenidos mediante el uso de Google Forms a participantes que integraron la muestra; para ello, se solicitó el consentimiento informado y el llenado del cuestionario en el periodo de septiembre a noviembre de 2023 para la medición de las variables directas para el estudio, que después fue tabulada y procesada en el programa SPSS. El presente estudio cuenta con aprobación del comité de ética respetando todos los principios bioéticos.

Se usaron dos cuestionarios, el “Inventario *Burnout* de Maslach (MBI)” (9), que se encuentra validado internacionalmente y cuenta con 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Cada alternativa cuenta con una calificación de 0 a 6 puntos siendo la primera nunca y la última todos los días. La calificación final se obtiene de la sumatoria de todos los ítems obteniendo así: de 67–99 puntos: alto nivel de estrés laboral; de 34–66 puntos: nivel medio de estrés laboral; de 33 puntos a menos: bajo nivel de estrés laboral.

El siguiente instrumento para evaluar el desempeño profesional fue la Guía de observación para evaluar el desempeño profesional (10). Este instrumento ya ha sido validado por el Ministerio de Salud del Perú y cuenta con 8 dimensiones: a) Planificación/colaboración b) Responsabilidad c) Iniciativa

d) Oportunidad e) Calidad del trabajo f) Confiabilidad y discreción g) Relaciones interpersonales h) Cumplimiento de las normas. Existen para todas las dimensiones cinco (05) niveles valorativos, cuya calificación se realizó de la siguiente manera: nivel Valorativo I = 5 puntos; nivel valorativo II = 4 puntos; nivel valorativo III = 3 puntos; nivel valorativo IV = 2 puntos; nivel valorativo V = 1 puntos.

La puntuación final se determinó de la siguiente manera: de 32–40 puntos: excelente desempeño profesional; de 24–31 puntos: muy bueno en su desempeño profesional; de 16–23 puntos: bueno en su desempeño profesional; de 8–15 puntos: regular desempeño profesional; de 7 puntos a menos: deficiente desempeño profesional.

Diversos estudios dan a conocer evidencia a favor de la validez y confiabilidad de este instrumento. Así, su autor reporta una alta consistencia interna y una confiabilidad significativa para las dimensiones de cansancio emocional (0,90), despersonalización (0,79) y realización personal (0,71), cuyos ítems guardan una consistencia interna considerable (0,80). De igual manera, diversos estudios factoriales han sido realizados para la validación de este instrumento, los cuales han demostrado una estructura tridimensional relacionada a las dimensiones del estrés laboral, frente a lo cual se concluye que el cuestionario en mención mide realmente dicha variable. Asimismo, los resultados de la validez factorial son apoyados también por el análisis de validez convergente aplicados por diversos investigadores, como Yslado y cols. (11), quienes con respecto a la aplicación del *Maslach Burnout Inventory* (MBI), han evidenciado los siguientes resultados con respecto al coeficiente alfa de Cronbach: cansancio emocional (0,78), despersonalización (0,71) y realización personal (0,76).

## RESULTADOS

Se observa que 45,4 % del personal de salud del Servicio de Ginecología y Obstetricia presentan nivel medio de estrés laboral, 29,3 % tiene un alto nivel, y 25,3 % bajo nivel de estrés laboral. Por lo tanto, el 74,7 % presentó estrés laboral en nivel medio a alto. Se evidencia además que tanto los médicos residentes (18) como las obstetras (26) presentan nivel medio de estrés laboral. Por otro lado, 29 obstetras presentaron alto nivel de estrés laboral. Entre los ginecólogos, hubo 24 con bajo nivel de estrés y solo uno con nivel medio de estrés laboral (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución del personal de salud según el nivel de estrés laboral y la profesión

Estrés laboral	Residente	Ginecólogo	Obstetra	%
Bajo nivel	0	24	1	25,3
Nivel medio	18	1	26	45,4
Alto nivel	0	0	29	29,3

Se muestra que el nivel de desempeño profesional del personal de salud en el Servicio de Ginecología y Obstetricia fue bueno en 57,6 %, muy bueno en 32,3 %, regular en 9,1 % y excelente en 1,0 %. No hubo ningún caso de desempeño deficiente. Entre los 57 con desempeño bueno, predominaron los obstetras, siendo 27 (47,4 %), seguido por 17 ginecólogos (29,8 %) y 13 residentes (22,8 %). En el caso del desempeño muy bueno, de un total de 32 encuestados, la mayoría son obstetras (28; 87,5 %) (Tabla 2).

La relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del personal de salud se presenta en la tabla 3. Se observa que entre los 57 entrevistados con buen desempeño profesional, 16 (28,1 %) tiene bajo nivel de estrés, 26 (45,6 %) nivel medio y 15 (26,3 %) nivel alto. Entre los 32

Tabla 2. Distribución del personal de salud según el desempeño profesional y la profesión

	Residente	Ginecólogo	Obstetra	%
Regular	1	8	0	9,1
Buena	13	17	27	57,6
Muy buena	4	0	28	32,3
Excelente	0	0	1	1,0

con muy buen desempeño laboral, 18 (56,3 %) tienen nivel medio de estrés laboral, 13 (40,6 %) tienen alto nivel de estrés laboral y 1 (3,1 %) encuestado tiene bajo nivel de estrés laboral. Entre los 9 con regular desempeño laboral, se encontró que de 8 (88,9 %) tenían bajo nivel de estrés laboral y 1 tenía nivel medio.

Tabla 3. Desempeño profesional según el nivel de estrés laboral del personal de salud

Nivel de desempeño profesional	Nivel de estrés laboral		
	Bajo nivel n (%)	Nivel medio n (%)	Alto nivel n (%)
Regular	8 (88,9)	1 (11,1)	0
Buena	16 (28,1)	26 (45,6)	15 (26,3)
Muy buena	1 (3,1)	18 (56,3)	13 (40,6)
Excelente	0	0	1 (100)

## DISCUSIÓN

Los trabajadores de la salud experimentan un tremendo estrés en el desempeño de sus actividades, lo que muy frecuentemente deriva en estrés o en el síndrome de *burnout*, asociados con una mayor carga de trabajo y menos experiencia en el área que trabajan, como lo

describen Appiani y cols. (12), quienes encontraron que el personal de emergencias, en turnos de 24 horas, mostraron porcentajes significativamente más altos de síndrome de desgaste profesional, ansiedad y depresión, en comparación con médicos de piso. Además, la atención médica impone numerosas presiones al personal de salud que incluyen los desafíos del trabajo clínico, las limitaciones de tiempo, las demandas competitivas, la falta de control sobre los procesos y la programación del trabajo, los roles y relaciones conflictivas en el trabajo y la falta de un liderazgo adecuado (13). Una encuesta realizada a 3896 médicos de Mayo Clinic encontró que el 40 % informó al menos un síntoma de agotamiento, y que las tasas de agotamiento eran más altas en los médicos que califican a sus líderes de manera desfavorable (14).

La Agencia para la Investigación y la Calidad de la Atención Médica estima que el agotamiento puede afectar entre el 10 % y el 70 % de las enfermeras y entre el 30 % y el 50 % de los médicos, enfermeras practicantes y asistentes médicos, asociado a diferentes factores como: la carga del trabajo, el trabajo con personas, el clima laboral (15, 16), una mala distribución del personal y remuneración inadecuada por el trabajo realizado (16). Esto se evidenció en los resultados de la encuesta sobre salarios de farmacéuticos de 2016, que examinó las opiniones de 3085 farmacéuticos que ejercen en una variedad de entornos en los Estados Unidos, la cual reveló que el 72,5 % de los farmacéuticos estaban satisfechos con su trabajo, y el 63,4 % de los encuestados informaron un mayor estrés laboral, respecto al año anterior (17).

Fontán y Dueñas (18) encuestaron a médicos, matronas, enfermeros y encontraron que 33,8 % presenta un nivel alarmantemente alto de agotamiento emocional y este nivel era aún mayor en médicos especialistas (52,3 %) asociado a factores como horas trabajadas, relación laboral y sexo; estos resultados difirieron del presente estudio, donde el nivel intermedio fue el más prevalente y las obstetras, todas de sexo femenino,

fueron el grupo que mayor agotamiento presentó. Esto puede darse por el número de pacientes que atienden, ya que se encontró en el instituto materno perinatal que 71,4 % presentaba *burnout* de las obstetras que atendían a más de 20 pacientes al día (19).

Dijxhoorn y cols. (20) incluyeron ocho estudios transversales con un total de 1406 profesionales de la salud. La muestra se limitó a enfermeras, médicos y trabajadores sociales y se encontró una prevalencia de *burnout* del 17,3 % entre los profesionales de la salud y fue enfocado a personal de cuidados paliativos, lo que podría deberse a que gastan más tiempo con el paciente en la fase final de la vida, junto a una amplia gama de sentimientos: tristeza y duelo por la muerte (21).

El desempeño laboral presenta una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud. En este estudio mayoritariamente fue bueno el desempeño profesional difiriendo del estudio de Quintana-Atencio y Tarqui-Maman (22), que se realizó en el Hospital Sabogal del Callao, y donde, en el personal de enfermería, del total de participantes se encontró que el 24,5 % presentó bajo desempeño, 73,1 % medio y 2,4 % alto. Esto se puede dar ya que el desempeño profesional está asociado con otras variables, como lo describe Rojas (23), como el clima organizacional, ya que se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en estudio ( $p \leq 0,000$ ). El desempeño laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la dimensión potencial humana ( $p \leq 0,000$ ), diseño organizacional ( $p \leq 0,002$ ) y cultura de la organización ( $p \leq 0,004$ ), siendo este un pilar fundamental para mejorar el agotamiento de los médicos y una menor calidad de la atención. En el estudio de Linzer y cols. (24) se realizó un ensayo controlado aleatorio por grupos donde se encontró que las intervenciones en la comunicación o el flujo de trabajo condujeron

a mejoras en la satisfacción del médico, por lo tanto, mejoró sus niveles de *burnout*.

En cuanto a la relación de estrés y desempeño laboral, Delgado y cols. (25) encontraron que el 98 % de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8 % tuvo un desempeño laboral catalogado como regular que difiere del presente estudio; es importante recalcar que se usó la prueba Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables estudiadas a diferencia del actual que solo es descriptivo. En cambio, Lauracio y cols. (26) encontraron una prevalencia del síndrome de *burnout* de 7,09 en una escala de 1 a 10 ( $s = 2,32$ ), desempeño laboral 35,71 en una escala de 0 a 40 ( $s = 0,81$ ), llegando a la conclusión de que no existe correlación entre ambas variables ( $r = 0,063$ ). Por otro lado, se encontró asociación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del Centro de salud La Victoria sector II según Cubas y cols. (27). A diferencia de estos estudios, en el que se presenta se encontró un nivel de estrés de intermedio a alto y un desempeño profesional de bueno a excelente. Se sugiere seguir con este tipo de estudios incluyendo más variables como edad, tiempo de trabajo, sexo entre otras.

Entre las limitantes fue un estudio unicéntrico, descriptivo. Es el primer estudio dentro del Hospital Sergio Bernales, un hospital público en Lima que mide el estrés laboral y el desempeño profesional. Se sugiere continuar con estudios de este tipo ya que ayuda a implementar estrategias para afrontar el estrés y las presiones profesionales. La influencia del agotamiento del personal y la calidad de la atención no puede ser ignorado y exige atención. Se sugieren estudios prospectivos analíticos.

Siendo este un estudio descriptivo se recomienda realizar asociaciones analíticas para determinar los factores asociados al estrés laboral y desempeño profesional. El primer paso en la prevención y el

tratamiento del *burnout* es el conocimiento de que este problema existe: con este trabajo se quiere visibilizar esta problemática.

Se concluye que el 57 % del personal tiene un buen desempeño profesional, siendo las obstetras mayoritarias en este grupo. Se observó que predominaron los niveles medio y alto de estrés laboral en el personal de salud, sin embargo, se encontró un nivel medio de desempeño profesional difiriendo de la literatura encontrada esto podría deberse a diversas variables como el tiempo de servicio, tiempo de trabajo, carga laboral, clima laboral y liderazgo. Se sugiere explorar otras variables para buscar una mejor asociación entre el estrés laboral y desempeño profesional.

**Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses.**

## REFERENCIAS

1. Folkman S, Lazarus RS. Stress-processes and depressive symptomatology. *J Abnorm Psychol.* 1986 May;95(2):107-13. DOI: 10.1037//0021-843x.95.2.107.
2. Rodríguez R, Roque Y, Molerio O. Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Rev Int Psicol.* 2002;3(01):1-19. DOI: 10.33670/18181023.v3i01.13
3. Joaquim A, Custódio S, Savva-Bordalo J, Chacim S, Carvalhais I, Lombo L. Burnout and occupational stress in the medical residents of Oncology, Haematology and Radiotherapy: a prevalence and predictors study in Portugal. *Psychol Health Med.* 2018;23(3):317-324. DOI: 10.1080/13548506.2017.1344256.
4. Valderrama E, Polino Y. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020 [consultado 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>
5. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín-Santos R. Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Med Clínica.* 2021;157(3):130-40. DOI: 10.1016/j.medcli.2021.04.003
6. Minsa.gob.pe [Internet]. Lima: RM-519-2006 MINSA; 2006 [consultado 15 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/251477-519-2006-minsa>
7. Camacho Sandoval J. Tamaño de muestra en estudios clínicos. *Acta Méd Costarric.* 2010;52(6):20-21. DOI: 10.51481/amc.v52i6.347
8. De la Cruz Ramírez YM. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016 [Internet]. Lima: Universidad de San Martín de Porres. 2018 [consultado 26 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488>
9. Razo M. Inventario de Burnout de Maslach [Internet]. Psicogerontología UNEVE. 2013 [consultado el 15 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://psicogerontologiauneve.com/2013/01/17/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach-pdf/>
10. Minsa.gob.pe [Internet]. Lima: Formato para evaluar el desempeño laboral del personal en las ACLAS de la región de salud Huanuco; s/f [consultado 15 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2015/FORMATOEVAPERSONALACLAS2015.pdf>
11. Yslado R, Atoche R, Cermeño B, Rodríguez D, Sánchez J. Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizativos en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú - 2012. *Rev Investig Psicol.* 2013;16(1):191-209. DOI: 10.15381/rinvp.v16i1.3927
12. Appiani F, Rodríguez F, Sarotto L, Yaryour C, Basile ME, Duarte J. Prevalence of stress, burnout syndrome, anxiety and depression among physicians of a teaching hospital during the COVID-19 pandemic. *Arch Argent Pediatr.* 2021;119(5):317-24. DOI: 10.5546/aap.2021.eng.317
13. Lyndon A. Burnout among health professionals and its effect on patient safety. *PSNet Collection* [Internet]; 2018 [consultado 20 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://psnet.ahrq.gov/perspective/burnout-among-health-professionals-and-its-effect-patient-safety>
14. Sikka R, Morath JM, Leape L. The Quadruple Aim: care, health, cost and meaning in work. *BMJ Qual Saf.* 2015;24(10):608-10. DOI: 10.1136/bmjqs-2015-004160.
15. Bridgeman PJ, Bridgeman MB, Barone J. Burnout syndrome among healthcare professionals. *Am J Health Syst Pharm.* 2018;75(3):147-152. DOI: 10.2146/ajhp170460.
16. O'Brien JM, Goncin U, Ngo R, Hedlin P, Chakravarti A. Professional fulfillment, burnout, and wellness of anesthesiologists during the COVID-19 pandemic. *Can J Anaesth.* 2021;68(5):734-736. DOI: 10.1007/s12630-021-01916-4.
17. Sullivan D, Sullivan V, Weatherspoon D, Frazer C. Comparison of Nurse Burnout, Before and During the

*ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN PERSONAL DE SALUD DEL ÁREA DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL PERUANO EN EL AÑO 2023*

- COVID-19 Pandemic. *Nurs Clin North Am.* 2022;57(1):79-99. DOI: 10.1016/j.cnur.2021.11.006.
18. Fontán I, Dueñas J. Síndrome de burnout en una unidad de gestión clínica de obstetricia y ginecología. *Rev Calid Asist.* 2010;25(5):260-7. DOI: 10.1016/j.cali.2010.05.001
  19. Paulino J. Síndrome de Burnout en obstetras que laboran en el Instituto Nacional Materno Perinatal. *Rev Int Salud Mat Fetal [Internet].* 2018 [consultado 26 de noviembre de 2023]; 3(1):11-17 Disponible en: <http://ojs.revistamaternofetal.com/index.php/RISMF/article/view/51/53>
  20. Dijkhoorn AQ, Brom L, van der Linden YM, Leget C, Raijmakers NJ. Prevalence of burnout in healthcare professionals providing palliative care and the effect of interventions to reduce symptoms: A systematic literature review. *Palliat Med.* 2021;35(1):6-26. DOI: 10.1177/0269216320956825.
  21. Salas RS, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Méd Sup [Internet].* Diciembre de 2012 [consultado el 15 de noviembre de 2023];26(4):604-617. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)
  22. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med Col.* 2020;20(1):123–32. DOI: 10.30554/archmed.20.1.3372.2020
  23. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Rev Peru Cienc Salud.* 2019;1(4):191–6. DOI: 10.37711/rpcs.2019.1.4.28
  24. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Rev Eugenio Espejo.* 2020;14(2):11–8. DOI: 10.37135/ee.04.09.03
  25. Linzer M, Poplau S, Grossman E, Varkey A, Yale S, Williams E, *et al.* A Cluster Randomized Trial of Interventions to Improve Work Conditions and Clinician Burnout in Primary Care: Results from the Healthy Work Place (HWP) Study. *J Gen Intern Med.* 2015;30(8):1105-11. DOI: 10.1007/s11606-015-3235-4
  26. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ.* 2020;2(4):543–54. DOI: 10.35622/j.rie.2020.04.003
  27. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, Centro de Salud la Victoria sector II – Chiclayo, 2018 [tesis en Internet]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2018 [consultado 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>

Recibido 1 de febrero de 2024  
Aprobado 15 de marzo de 2024