




doi: 10.4321/s0465-546x2026000200004

Artículo original

Estrés y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud en Perú

Stress and job performance among administrative
workers at the Regional Health Directorate in Perú

Herbert Cosío-Dueñas¹  0000-0002-9981-7576

Vanessa Gabriela Choque-Turpo²  0000-0003-3939-138X

Liceth Lazo-Otazú¹  0000-0002-5574-1012

¹Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Departamento de Odontología, Facultad de Medicina Humana, Cusco, Perú.

²Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Maestría en Salud Pública, Escuela de posgrado, Cusco, Perú.

Correspondencia

Herbert Cosío-Dueñas
herbert.cosio@unsaac.edu.pe

Recibido: 14.07.2025

Aceptado: 17.04.2026

Publicado: 30.06.2026

Contribuciones de autoría

Los autores declaramos no tener conflictos de interés.

Financiación

Este trabajo ha sido autofinanciado por los investigadores.

Conflicto de intereses

Se señala la no existencia de conflicto de intereses para los autores del presente artículo.

Cómo citar este trabajo

Cosío-Dueñas H, Choque-Turpo VG, Lazo-Otazú L. Estrés y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud en Perú. *Med Segur Trab (Internet)*. 2026;72(283):130-139. doi: 10.4321/s0465-546x2026000200004

 BY-NC-SA 4.0

Resumen

Introducción: este el estrés se puede medir observando las reacciones psicológicas y conductuales adversas causadas por la presión en el ámbito laboral, pudiendo afectar el rendimiento de un empleado en su desempeño laboral. El Objetivo fue determinar la relación entre los niveles de estrés y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios en Perú.

Método: Estudio transversal descriptivo, con una muestra de 130 trabajadores administrativos. Para medir el estrés se usó el Cuestionario validado para la Evaluación del Estrés y para la variable desempeño laboral se usó el cuestionario validado denominado Escala de Rendimiento Laboral Individual. Para ver la relación de las dos variables categóricas ordinales se usó la prueba estadística de Tau_b de Kendall.

Resultados: El 33,85% presentó un nivel medio de estrés y el 53,85% mostró un nivel regular de desempeño laboral. El nivel de correlación fue bueno (Tau b de Kendall= -0,724), existiendo una correlación inversamente proporcional, con un alto nivel de significancia (p= 0,001).

Conclusiones: A mayor nivel de estrés, menor es el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios en Perú.

Palabras clave: análisis del desempeño; desempeño laboral; estrés.

Abstract

Introduction: Stress can be measured by observing adverse psychological and behavioral reactions caused by pressure in the workplace, which can affect an employee's job performance. To determine the relationship between stress levels and job performance in administrative workers at the Madre de Dios Regional Health Directorate in Peru

Method: Descriptive cross-sectional study with a sample of 130 administrative workers. The validated Stress Assessment Questionnaire was used to measure stress, and the validated Individual Job Performance Scale was used for the job performance variable. Kendall's Tau b statistical test was used to determine the relationship between the two ordinal categorical variables.

Results: 33.85% had an average level of stress, and 53.85% had a fair level of job performance. The correlation was good (Kendall's Tau b = -0.724), with an inverse correlation, with a high level of significance (p = 0.001).

Conclusions: The higher the stress level, the lower the job performance of administrative staff at the Madre de Dios Regional Health Department in Peru.

Keywords: performance analysis; job performance; stress.

Introducción

A pesar de no estar en la primera línea de atención, los trabajadores administrativos del sector salud se enfrentan a desafíos que afectan su bienestar físico y mental. Por lo que se hace necesario que las estrategias de salud ocupacional, no solo estén orientadas a la evaluación de riesgos laborales, sino que tengan un enfoque holístico e integral, tomando en cuenta el bienestar físico, mental y social. Como también un ambiente de trabajo saludable y seguro. El estrés se puede medir observando las reacciones psicológicas y conductuales adversas causadas por la presión en el ámbito laboral, pudiendo afectar el rendimiento de un empleado en su desempeño laboral ^(1,2).

El estrés es considerado como una enfermedad del siglo XXI, que puede tener efectos negativos sobre el rendimiento y desempeño de los trabajadores, pero también se dice que tiene efectos negativos sobre la sociedad. El estrés se define como una reacción psicológica y conductual adversas, causadas por la presión de agentes externos en los diferentes aspectos de la vida, el cual se puede evaluar y medir con diferentes instrumentos^(3,4). El estrés pasa por tres etapas, en la primera el organismo reacciona detectando al estresor, en la siguiente etapa ocurre una adaptación del organismo al agente estresor y la tercera etapa es de agotamiento en la cual el organismo agota sus defensas frente al estresor^(3,5). El estrés está relacionado a múltiples factores, entre ellos los agentes estresores, que pueden ser físico, biológicos y medioambientales, los cuales producen un impacto en la salud mental, física y en el bienestar de una persona, muchas veces conduciendo a una baja autoestima, insatisfacción con la propia vida y resentimiento hacia el trabajo^(1,6).

En el ámbito laboral se producen reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante situaciones nocivas, generando estrés laboral⁽²⁾. Es así que el estrés laboral es definido como una enfermedad peligrosa que afecta el estado psicológico del trabajador, porque genera respuestas y reacciones de tipo fisiológico, cognitivo, emocional y del comportamiento frente a situaciones de alta carga laboral que suele sobrepasar las capacidades del personal⁽⁷⁾. Se dice que los problemas relacionados al estrés laboral aparecen cuando las responsabilidades y obligaciones sobrepasan las habilidades, los esfuerzos y las capacidades del trabajador, generando efectos negativos sobre el estado de salud y el desempeño en las actividades diarias^(8,9).

El desempeño laboral se refiere a los resultados que suele tener el empleado o trabajador en términos de responsabilidades y metas relacionadas con el trabajo. Dentro de las organizaciones el desempeño de tareas por parte del trabajador, se considera un indicador clave para el logro de los objetivos institucionales^(9,10). Es también definida como la capacidad de desarrollar actividades que el trabajador realiza después de haber recibido las instrucciones, permitiendo el logro de tareas de forma extraordinaria y una satisfacción en lo realizado⁽¹¹⁾. El cual puede verse afectado por factores personales, interpersonales y organizacionales dentro del lugar de trabajo, así como producir un impacto negativo en el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas^(2,12,13).

Para evaluar el desempeño laboral se debe de tener en consideración las características individuales de los trabajadores, porque son factores que condicionan el desenvolvimiento, es así que se debe de observar la lógica, creatividad y la capacidad de comprensión de las situaciones⁽¹⁴⁾. Una característica a considerar es la adaptabilidad que debe de tener el trabajador para mantener en forma adecuada las diversas situaciones después de haber recibido asignaciones en su labor⁽¹⁵⁾. Otro aspecto es la capacidad comunicativa, es decir la capacidad de expresar sus pensamientos⁽¹¹⁾.

El estrés tiene un impacto negativo en el ámbito profesional y desarrollo personal casando alteraciones en el aspecto físico y psicológico del trabajador, se ha evidenciado que también está asociado al desempeño laboral de todos los tipos de trabajadores^(16,17). Se ha evidenciado una relación moderada e inversamente proporcional entre el estrés y el desempeño laboral^(17,18). En la salud de los trabajadores los factores sociales y psicológicos influyen en la conducta de manera positiva o negativa, por lo que se ha venido estudiando la relación de todas las variables que involucran estos dos aspectos, generándose la necesidad de elaborar y poner en practica cuestionarios que midan el estrés, la ansiedad, la calidad de vida, el desempeño laboral, entre otros, para evaluar y mitigar todos los posibles factores asociados a las condiciones del clima laboral y desempeño en el trabajo^(19,20).

Los trabajadores administrativos en el sector salud tienen condiciones laborales rutinarias, sobre carga de trabajo presencial y virtual, generando un comportamiento laboral diferente y niveles de estrés elevados⁽³⁾. Dentro de este contexto teórico el objetivo del presente estudio fue determinar si existe relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios en el Perú.

Métodos

Se realizó un estudio transversal descriptivo dentro del paradigma cuantitativo en 130 trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios en Perú. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple a partir del listado del personal administrativo. Los participantes seleccionados fueron invitados a participar voluntariamente en el estudio, respetando los principios éticos. En el estudio se incluyeron a trabajadores administrativos que figuraban en el listado oficial de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios, que hubieran laborado durante el periodo de la pandemia de COVID-19 y que al momento de la entrevista se encontraran trabajando de manera presencial. Se excluyeron a los trabajadores que se encontraban con licencia, vacaciones o descanso medico durante el periodo de recolección de los datos, así como aquellos que no completaron adecuadamente los cuestionarios. La recolección de los datos se realizó durante el periodo de octubre del 2023 a febrero del 2024.

El instrumento de recolección de datos en su primera parte, incluía características sociodemográficas como edad (rangos), sexo (masculino/femenino), estado civil (soltero, casado/conviviente, viudo y otros), años de servicio (rangos) y condición laboral (contratado/nombrado).

Para el variable estrés se aplicó el Cuestionario para la Evaluación del Estrés (tercera versión) publicado por el Ministerio de Proyección Social de Colombia y validado por Gallego⁽²¹⁾ dicho instrumento consta de 31 ítems distribuido en cuatro dimensiones, medidos en escala de Likert con cuatro opciones (siempre, casi siempre, a veces y nunca). Los aspectos fisiológicos comprende 8 preguntas, el comportamiento social de 4 preguntas, los aspectos intelectuales y laborales consta de 10 preguntas y la parte psicoemocional de 9 preguntas. La valoración final del cuestionario para la evaluación del estrés tiene cinco categorías: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, así como sus cuatro dimensiones: fisiológica, comportamiento social, intelectual/laboral y psicoemocional. La fiabilidad del cuestionario fue aceptable, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,759.

Para la variables desempeño laboral se aplicó la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans et al.⁽²²⁾ validado por Gabini y Salessi⁽²³⁾ que consta de 16 ítems distribuido en 3 dimensiones, medidos en escala de Likert con tres opciones de respuesta (siempre, a veces y nunca). El rendimiento en las tareas tiene 7 preguntas, el comportamiento contraproducente consta de 5 preguntas y el rendimiento en el contexto de 4 preguntas. La valoración global del desempeño laboral registra tres categorías: malo, regular y bueno, además de sus dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto. La fiabilidad de la escala de rendimiento Laboral fue buena con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,856.

Al inicio de la investigación se llevaron reuniones con el Director Regional de Salud de Madre de Dios y con el responsable de Recursos Humanos, para contar con la autorización para la ejecución de la investigación. El proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios mediante constancia de aprobación N°012-2023-CEI-DIRESA Madre de Dios.

Se informó a los participantes que la información recopilada se utilizaría con fines de investigación, garantizando el anonimato y la confidencialidad de los datos. Todos los trabajadores fueron informados sobre el carácter voluntario del estudio y otorgaron su consentimiento informado por escrito antes de su participación.

Las encuestas se aplicaron en grupos de 10 después del horario de trabajo, el tiempo de aplicación fue de 30 minutos. El investigador principal acompañó todo el tiempo a los encuestados para absolver cualquier duda en relación a los ítems. Este estudio cumplió con los principios éticos de la declaración de Helsinki.

Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS versión 22 en español. Se realizó un análisis descriptivo de las características sociodemográficas y las variables de investigación. La prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba estadística de Tau_b de Kendall para variables categóricas ordinales, midiendo dirección y magnitud.

Resultados

Con respecto a las características sociodemográficas de los 130 administrativos que trabajan en la Dirección de Salud de Madre de Dios, el rango de edad de 31 a 43 años fue el más prevalente con un 38,46%. La mayoría de sexo femenino con un 55,38%. El 56,15% son casados o convivientes. El 40,77% con una permanencia de 5 a 13 años en esta dirección de salud y con un 73,08% en condición de contratados en diferentes modalidades (Tabla 1).

Tabla 1: Características sociodemográficas de los trabajadores administrativos de la Dirección de Salud de Madre de Dios.

Características	Categoría	n	%
Edad	20 - 30 años	42	32,31
	31 - 43 años	50	38,46
	44 - 65 años	38	29,23
	Total	130	100
Sexo	Hombre	58	44,62
	Mujer	72	55,38
	Total	130	100
Estado civil	Soltero(a)	52	40,00
	Casado(a)/Conviviente	73	56,15
	Viudo	2	1,54
	Otros	3	2,31
	Total	130	100
Años de servicio	1 - 4 años	40	30,77
	5 - 13 años	53	40,77
	14 - 45 años	37	28,46
	Total	130	100,00
Condición laboral	Contratado	95	73,08
	Nombrado	35	26,92
	Total	130	100,00

Los trabajadores administrativos encuestados presentaron un nivel de estrés alto-muy alto en el 46,92%, seguido de un nivel medio en el 33,85% y un nivel bajo-bajo en el 19,23% (Figura 1). Al analizar los niveles de estrés según las cuatro dimensiones que presentó el cuestionario que se utilizó, se puede ver que en la dimensión fisiológica presentaron niveles de estrés alto-muy alto en el 58,46%. En la dimensión comportamiento social niveles de estrés alto-muy alto en el 53,85%. En cambio en los aspectos intelectuales y laborales, presentaron muy bajo-bajo nivel de estrés en el 92,31%. Por otro lado la dimensión psicoemocional presentó niveles muy bajo-bajo de estrés en el totalidad de los casos (Tabla 2).

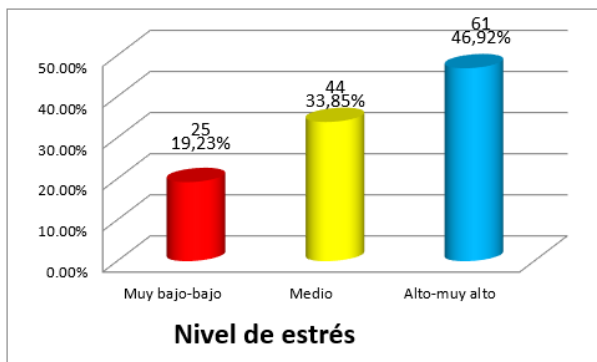


Figura 1: Nivel de estrés en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios.

Tabla 2: Dimensiones de los niveles de estrés en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios.

		Dimensiones							
		Fisiológico		Comportamiento Social		Intelectual y laboral		Psicoemocional	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel de estrés	Muy bajo-bajo	25	19,23	39	30,00	120	92,31	130	100,00
	Medio	29	22,31	21	16,15	9	6,92	0	0,00
	Alto-muy alto	76	58,46	70	53,85	1	0,77	0	0,00
Total		130	100,	130	100	130	100	130	100,00

El nivel de desempeño laboral fue regular en el 53,85% de los trabajadores administrativos encuestados y el 38,46% presento un buen nivel de desempeño laboral (Figura 2). Con respecto al análisis de las tres dimensiones, se obtuvo que en la dimensión rendimiento en la tarea un nivel de desempeño regular en el 43,85%, en la dimensión comportamiento contraproducente el nivel de desempeño fue regular en el 69,23% y en el rendimiento en el contexto el nivel de desempeño fue regular en el 51,54% (Tabla 3).

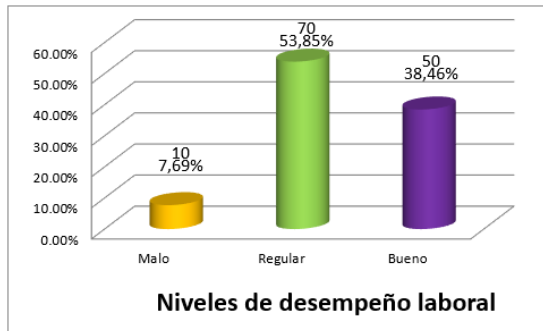


Figura 2. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios.

Tabla 3: Dimensiones de los niveles de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios.

		Dimensiones					
		Rendimiento en la tarea		Comportamiento contraproducente		Rendimiento en el contexto	
		N	%	n	%	N	%
Niveles de desempeño	Malo	33	25,38	5	3,85	29	22,31
	Regular	57	43,85	90	69,23	67	51,54
	Bueno	40	30,77	35	26,92	34	26,15
Total		130	100	130	100	130	100

Al relacionar las variables estrés y desempeño laboral se puede observar que existe una buena correlación inversamente proporcional (Tau b de Kendall= -0,724). Lo que significa que en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios, altos niveles de estrés están relacio-

nados con un mal desempeño laboral o que bajos niveles de estrés están relacionados con un buen desempeño laboral (Tabla 4).

Tabla 4: Relación entre los niveles de estrés y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Madre de Dios.

		Nivel de desempeño							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Niveles de Estrés	Muy bajo-bajo	0	0,00	0	0,00	25	19,23	25	19,23
	Medio	1	0,77	38	29,23	5	3,85	44	33,85
	Alto-muy alto	9	6,92	32	24,62	20	15,38	61	46,92
	Total	10	7,69	70	53,85	50	38,46	130	100,00

Tau_b de Kendall de -0,724 y valor p de 0,001

Discusión

Los resultados de este estudio nos muestran a una población de trabajadores administrativo de salud, dentro de un grupo poblacional mayoritariamente joven y de sexo femenino. Más de la mitad son casados con una permanencia en el trabajo de 5 a 13 años, pero casi tres cuartas partes son contratados, muy pocos trabajadores son nombrados.

En los trabajadores administrativos del sector salud los niveles de estrés fue muy variado, presentando un 46,92% de niveles alto-muy altos de estrés, es decir casi la mitad de los trabajadores está en condiciones de cansancio emocional y físico muy severo. Todo ello se podría explicar, ya que el estrés en el ámbito laboral, es el resultado de estresores que están presentes en el ambiente de trabajo, y que pueden causar un agotamiento o fatiga a nivel físico y emocional. Por lo que se debe de medir el estrés como un fenómeno complejo y dinámico que puede llegar a causar en extremo sensaciones de angustia, sentimientos de tristeza y en algunos casos desvalorización⁽¹⁶⁾.

En una población de trabajadores administrativos de la una red de salud, se observar que el estrés está presente con un nivel elevado en el 42,9%, seguido de un estrés medio en el 55,1%.⁽²⁴⁾ Así mismo, en un grupo de trabajadores administrativos de un hospital los niveles de estrés fue bajo en el 76%⁽³⁾.

El aumento de la carga laboral y el trabajo bajo presión condicionan la aparición de enfermedades no transmisibles, enfermedades laborales y estrés⁽¹⁹⁾. El personal de salud está expuesto a muchos factores que pueden desencadenar estados de estrés, registrándose un alto nivel en el 29,3% dentro de un servicio de Ginecología y Obstetricia⁽²⁾. La exposición prolongada a factores estresantes emocionales e interpersonales en el trabajo, producen desgaste profesional, se ha evidenciado que en una población de trabajadores asistenciales y administrativos de un centro de salud, presentaron un nivel alto de desgaste en el 41,4%⁽¹⁷⁾. Por otro lado se encontró un bajo nivel de estrés en el 76% de trabajadores administrativos de un hospital⁽³⁾.

Este estudio encontró que en los trabajadores administrativos de salud los niveles de desempeño laboral fue bueno en el 38,5%, es decir poco menos de la mitad de los trabajadores cumplen con sus tareas y las funciones que se les asigna, con resultados satisfactorios para la institución. Por otro lado el 53,8% presento un regular desempeño laboral, es decir más de la mitad tiene un desempeño aceptable para hospitalaria en el aspecto administrativo. Es importante evaluar el logro de los objetivos y la productividad en una institución, por lo que se hace necesario observar al trabajador y medir su productividad del mismo, por lo que se hace imprescindible establecer el desempeño laboral del trabajador. En trabajadores administrativos de una red de salud, se presentó un nivel de desempeño excelente en el 20,4%, un buen desempeño en el 37,8%⁽²⁴⁾. Por otro lado en un grupo de trabajadores que laboral en

un hospital materno infantil, se pudo observar que el 40,4% presentaron desempeño bueno y el 53,5% presentaron un desempeño regular⁽²⁵⁾.

En un grupo de trabajadores asistenciales y administrativos de un centro de salud, presentaron un nivel de desempeño laboral regular en el 45,3% y un nivel bueno en el 40,0%⁽¹⁷⁾. Por otro lado, un grupo de profesionales de salud de un servicio de Ginecología y Obstetricia el nivel de desempeño profesional fue muy bueno en el 32,3⁽²⁾. Por otro lado en un grupo de enfermeras que laboran en un hospital presentaron un desempeño laboral alto en el 88%, existiendo un 5% con desempeño laboral bajo⁽²⁶⁾. El desempeño laboral en un grupo de profesionales de la salud de un servicio de hospitalización presentaron buen desempeño laboral e el 70,4%, solo el 10,4% presento un desempeño deficiente⁽¹¹⁾. Así mismo, en un grupo de profesionales médicos de un centro hospitalario, se encontró que el 60% presento un nivel de desempeño aceptable⁽²⁷⁾. El desempeño laboral está fuertemente asociado a la motivación del trabajador, pero también está influenciado por factores económicos y sociales, por lo que en un grupo de profesionales académicos se encontró que el 48% presentaron satisfacción con su desempeño profesional y en contraste el 25% se encontró muy insatisfecho en su trabajo⁽²⁸⁾.

Se dice que el estrés se puede traducir en un agotamiento físico y emocional, lo que a la larga puede afectar o condicionar las tareas o labores asignadas a los trabajadores, afectando su productividad y desempeño⁽²⁹⁾. Existe evidencia de la relación entre el estrés y el desempeño laboral, como es el caso de un grupo de trabajadores asistenciales y administrativos del sector salud, que presentaron una buena correlación negativa (Rho de Spearman de -0,637). Así mismo, se tiene una buena correlación negativa entre el estrés y el desempeño laboral en un grupo de colaboradores de una red de salud (Rho de Spearman de -0,688)⁽²⁴⁾. En un grupo de profesionales de salud se evidencio que a pesar de experimentar niveles medios y altos de estrés laboral, presentaron un buen desempeño profesional⁽²⁾. En el personal médico de un hospital público se evidencio una correlación negativa (r de Pearson de -0,283) entre el estrés laboral y el desempeño laboral⁽³⁰⁾.

Resultados similares en un grupo de profesionales médicos que presentaron niveles altos de estrés con un impacto negativo sobre el desempeño laboral (valor de significancia de 0,001)⁽⁹⁾. Por otro lado una forma de estrés laboral es el agotamiento que presenta el trabajador denominado síndrome de Burnout, que es identificado como un factor de riesgo laboral importante, pues afecta la calidad de vida del trabajador, existiendo una correlación significativa positiva con el desempeño laboral (r de Pearson igual a 0,968)⁽²⁶⁾.

Conclusiones

El estudio ha demostrado que el estrés está relacionado con el desempeño laboral. Se ha podido observar que a mayores niveles de estrés, el desempeño laboral es malo y que los niveles bajos de estrés están relacionado con un buen desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa de la Dirección Regional de Salud de Madre de Dios en Perú.

Bibliografía

1. Periche KW, Pantoja LR. Estrés en padres de niños con diagnóstico de trastorno del espectro autista en una institución privada, Lima-Perú, 2022. *Horizonte Médico (Lima)*. 2024;24(3):e2224-e2224. DOI: 10.24265/horizmed.2024.v24n3.10
2. Quintana LA, Díaz CG, Chienda PM, Vela JM, Lama RA, Alatrística MDS. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. *RSOGV*. 2024;84(02):148-54. DOI: 10.51288/00840208
3. Cabay KE, Noroña DR, Vega V, Cabay KE, Noroña DR, Vega V. Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the General Hospital Riobamba. *Revista Médica Electrónica*. 2022;44(1):69-83. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1684-18242022000100069&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- 4.** Vásquez S, González YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más Vita*. 2020;2(2):51-9. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/92>
- 5.** Tomaszewska K, Kowalczyk K, Majchrowicz B. Correlations between well-being of nurses and psychosocial working conditions – a descriptive cross-sectional study. *Front Public Health*. 2024;12:1443015. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1443015
- 6.** Osorio JE, Niño LC. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*. 2017;13(1):81-90. DOI: 10.15332/s1794-9998.2017.0001.06
- 7.** Buitrago LA, Barrera MA, Plazas LY, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*. 2021;8(2):131-46. DOI: 10.24267/23897325.553
- 8.** Chiang MM, Salazar CM, Huerta PC, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*. 2018;23(2):66-85. DOI: 10.4067/S0718-24492018000300178
- 9.** Jia H, Shang P, Gao S, Cao P, Yu J, Yu X. Work Stress, Health Status and Presenteeism in Relation to Task Performance Among Chinese Medical Staff During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. 2022;10:836113. DOI: 10.3389/fpubh.2022.836113
- 10.** Callis AB, Saul T, Bindler RJ. The Impact of Moral Injury on Self-reported Work Performance in Hospital Nurses Following the Global Pandemic Surge. *J Nurs Adm*. 2024;54(1):177-83. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1097/NNA.0000000000001404>
- 11.** Torres E, Fretel NM, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *revistavive*. 2021;4(10):64-71. DOI: 10.33996/revistavive.v4i10.76
- 12.** Shukla K, Shahane S, D'Souza W. Role of demographic and job-related variables in determining work-related quality of life of hospital employees. *J Postgrad Med*. 2017;63(1):4-10. DOI: 10.4103/0022-3859.192794
- 13.** Robles JM, Placencia MD, Carreño R. Asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de médicos que atendieron en la pandemia del COVID-19 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2020-2021. *Horizonte Médico (Lima)*. 2024;24(3):e2497-e2497. DOI: 10.24265/horizmed.2024.v24n3.11
- 14.** Nakamura Y, Tsuno YS, Wada A, Nagasaka K, Kawajiri M, Takeishi Y, et al. Occupational stress is associated with job performance among pregnant women in Japan: comparison with similar age group of women. *BMC Pregnancy Childbirth*. 2022;22:749. DOI: 10.1186/s12884-022-05082-3
- 15.** Rasool SF, Wang M, Zhang Y, Samma M. Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [citado 9 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7037902>
- 16.** Silva MR da, Miranda FM de, Mieiro DB, Sato T de O, Silva JAM da, Mininel VA. IMPACT OF STRESS ON THE QUALITY OF LIFE OF HOSPITAL NURSING WORKERS. *Texto & Contexto - Enfermagem*. 2020;29:1-15. DOI: 10.1590/1980-265x-tce-2019-0169
- 17.** Ancco RD, Calderón DG, Quispe GR, Pacompia JF, Quispe J del R. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Salud*. 2023;6(17):491-502. DOI: 10.33996/revistavive.v6i17.240
- 18.** Ta'an W, Hijazi D, Suliman M, Abu Al Rub R, Albashtawy M. Exploring the relationships between stress, resilience and job performance among nurses in Jordan. *Nurs Manag (Harrow)*. 2024;31(3):27-33. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.7748/nm.2023.e2112>
- 19.** Becerra LF, Quintanilla D, Vásquez XA, Restrepo-Guerrero HF. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública*. 2018;20(5):574-8. DOI: 10.15446/rsap.v20n5.69094

- 20.** Santana L de L, Sarquis LMM, Miranda FMD, Kalinke LP, Felli VEA, Mininel VA. Indicadores de saúde dos trabalhadores da área hospitalar. *Rev Bras Enferm.* 2016;69(1):30-9. DOI: 10.1590/0034-7167.2016690104i
- 21.** Gallego JE. Revisión de ítems: Validación del Cuestionario para la Evaluación del Estrés (tercera versión), de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial [Internet] [Pregrado]. [Medellin Colombia]: Universidad de Antioquia; 2022. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27391/13/GallegoJuan_2022_RevisioItemsValidacion.pdf
- 22.** Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, de Vet HCW, van der Beek AJ. Measuring individual work performance: identifying and selecting indicators. *Work.* 2014;48(2):229-38. DOI: 10.3233/WOR-131659
- 23.** Gabini S, Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar.* 2016;16(1):31-45. DOI: 10.35670/1667-4545.v16.n1.15714
- 24.** Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Rev Eugenio Espejo.* 2020;14(2):11-8. DOI: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- 25.** Meza EM, Fretel NM, Lema FF, Castro CR, Canchari YE, Velasquez LR. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Vive Revista de Salud.* 2023;6(16):129-41. DOI: 10.33996/revistavive.v6i16.212
- 26.** Dias SK, García SM, Yáñez ÁC. SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA COVID 19. *Horizonte de Enfermería.* 2022;33(2):123-31. Disponible en: <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
- 27.** Bedriñana JL, Saavedra MJ. Leadership styles and job performance in medical professionals at Hospital Vitarte - Lima, 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana.* 2023;23(3):92-9. DOI: 10.25176/rfmh.v23i3.5631
- 28.** Gómez A, Taboada O, Sánchez JP. Satisfacción laboral de los académicos de la licenciatura de cirujano dentista de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista Estomatológica Herediana.* 2023;33(1):10-7. DOI: 10.20453/reh.v33i1.4429
- 29.** Tanaka C, Wakaizumi K, Kosugi S, Tanaka S, Matsudaira K, Morisaki H, et al. Association of work performance and interoceptive awareness of «body trusting» in an occupational setting: a cross-sectional study. *BMJ Open.* 2021;11(5):e044303-e044303. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8117998>
- 30.** Jia H, Gao S, Shang P, Cao P, Yu J, Yu X. The relationship between public service motivation and turnover intention: the mediating role of work stress and task performance. *Environ Health Prev Med.* 2022;27:31. DOI: 10.1265/ehpm.22-00045