

Estrés laboral y motivación en el personal asistencial de un Centro de Salud, Lima 2024

Work stress and motivation in the care staff of a Health Center, Lima 2024

Gendy Vivanco-Anchayhua¹, Manuel Hernán Izaguirre-Sotomayor¹

¹Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 07/07/2025
Aprobado: 14/08/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal

Gendy Vivanco-Anchayhua
gendy.vivanco@unmsm.edu.pe

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Vivanco-Anchayhua, G., Izaguirre-Sotomayor, M. H. (2025). Estrés laboral y motivación en el personal asistencial de un Centro de Salud, Lima 2024. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):16-22.
DOI: <https://doi.org/10.21679/279>

Licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación del estrés laboral y la motivación del personal asistencial de un Centro de Salud de Lima, 2024. **Materiales y métodos:** Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 126 trabajadores de un Centro de Salud de Lima, a quienes se les encuestó mediante cuestionarios validados y con alto nivel de fiabilidad. **Resultados:** Existe relación significativa del estrés laboral y la motivación del personal asistencial de un Centro de Salud de Lima (sig.<0.05). El coeficiente de correlación de Spearman calculado fue -0.635, por lo que se infiere que el estrés laboral incluyendo el agotamiento emocional y la despersonalización tienen una relación negativa con la motivación del personal asistencial del mencionado centro de salud. **Conclusiones:** Los hallazgos indican que el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal vinculados al estrés laboral afectan significativamente la motivación del personal asistencial de un centro de salud de Lima.

Palabras claves: Estrés laboral; agotamiento; motivación laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and the motivation of the healthcare staff of a Health Center in Lima, 2024. **Materials and methods:** A quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional study was carried out. The sample consisted of 126 workers who work in a Health Center in Lima, who were surveyed using validated questionnaires with a high level of reliability. **Results:** There is a significant relationship between work stress and the motivation of the healthcare staff of a Health Center in Lima (sig. <0.05). The Spearman correlation coefficient calculated was -0.635, so it is inferred that work stress, including emotional exhaustion and depersonalization, have a negative relationship with the motivation of the healthcare staff of the aforementioned health center. **Conclusions:** The findings indicate that emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment linked to work stress significantly affect the motivation of the healthcare staff of a health center in Lima.

Keywords: Work-related stress; burnout; work motivation.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, todas las organizaciones procuran que sus colaboradores se sientan motivados y comprometidos con sus responsabilidades y con sus metas para persistir y superar los obstáculos que enfrentan en su trabajo. Toda vez que la baja o inexistente motivación de los empleados incrementa el estrés debido a la frustración y la falta de dirección, lo que los lleva a percibir los desafíos como insuperables, dificultando así el alcance de los objetivos y metas organizacionales. Por tanto, mantener un alto nivel de motivación no solo es clave para el éxito de la organización, sino también para minimizar el estrés laboral y promover el bienestar de los empleados.¹

El estrés laboral está estrechamente relacionado con la motivación del trabajador, ya que las características personales, las tareas que realiza y los sistemas organizacionales inciden en su nivel de estrés², lo cual impacta en la desmotivación, en los sentimientos de frustración, ansiedad y presión incrementando el estrés. Sin embargo, cuando un líder logra motivar a sus empleados para alcanzar tanto los objetivos organizacionales como las metas personales, se crea un ambiente donde el trabajador se siente apoyado y satisfecho, disminuyendo el estrés y mejorando el bienestar general.²

En Etiopía un estudio reveló que el estrés laboral a nivel mundial es un problema de salud ocupacional, ocupando el segundo lugar después del dolor lumbar. El 57,4% de los participantes experimentaba estrés, y el 46,4% se sentía motivado, encontrándose una relación negativa entre ambas variables.³ En la India se reportó en un estudio que los trabajadores de salud comunitarios experimentaban estrés, agotamiento y fatiga física; sin embargo, el orgullo por su labor parecería ser un factor que fomenta su motivación.⁴ En Estados Unidos el 70% de los profesionales de la salud enfrentan niveles elevados de estrés y agotamiento, lo que complica la atención a los pacientes.⁵ Otras investigaciones realizadas en Irán⁶, China⁷ y el Reino Unido⁸, han evidenciado que los trabajadores de la salud experimentaron estrés.

En México, algunos estudios han señalado que el 56% del personal de salud se siente medianamente satisfecho con las relaciones interpersonales en su entorno laboral. Por otro lado, en Ecuador, el personal de salud expresa insatisfacción en áreas críticas como emergencias y unidades de cuidados intensivos (UCI), además de percibir un ambiente laboral poco óptimo en los hospitales⁹. En Perú estudios sobre estrés laboral en los profesionales de la salud indican que médicos y enfermeras suelen ser los más afectados por el sufrimiento, la muerte, la alta carga de pacientes y las largas jornadas, lo cual impacta negativamente en su bienestar físico, mental y en su motivación laboral.¹⁰

Otro estudio realizado en el Perú reveló que el 94% del personal de salud mostró insatisfacción con el entorno donde labora, generando, especialmente entre el personal femenino, un alto nivel de estrés con manifestaciones psicosociales como cefaleas, dorsalgia, dolores en extremidades, mareos, problemas digestivos, fatiga e insomnio.¹¹

Al respecto, Melo et al. precisaron que el estrés laboral tiene un impacto significativo en la salud física y psicológica de los trabajadores de la salud, conllevando a una mayor frecuencia de accidentes laborales, arritmias, diversas enfermedades e incluso suicidio.¹²

Buitrago et al. coinciden en que es fundamental que las organizaciones implementen programas de detección, prevención e intervención de riesgos que conduzcan al desarrollo de estrés en los trabajadores; centrándose en el tema emocional y la conciencia.

Mencionan que además de los factores de riesgos inherentes a la persona, es importante evaluar el entorno, centrándose en los grupos más vulnerables para reducir el estrés causados por el trabajo.¹³

En el presente estudio, las dimensiones consideradas para el estrés laboral fueron el agotamiento emocional, la despersonalización referida a la pérdida de sensibilidad, empatía o interés hacia los pacientes y la realización personal.

Por esta razón los esfuerzos para mejorar la realización personal deben ser parte integral de la gestión y la cultura organizacional en el sector de la salud.¹⁴

La despersonalización es un factor característico del síndrome de burnout en el personal asistencial de salud, y se manifiesta en una actitud de distanciamiento emocional y desarrollo de percepciones negativas hacia los pacientes, quienes son vistos con indiferencia, molestia o como responsables de sus propios problemas.¹⁵

Por su parte Avendaño et al. determinaron que el personal profesional de salud se encuentra expuesto a elevados niveles de estrés laboral crónico y agotamiento emocional, y con mayor incidencia en aquellos que realizan turnos y atienden pacientes judicializados, configurando un grupo laboral vulnerable con riesgo de deterioro físico, mental y ocupacional; pues esta situación afecta de manera directa la calidad de atención y la estabilidad laboral del personal asistencial; por lo que sostienen que la implementación de programas de formación para supervisores constituye una estrategia costo-efectiva orientada a la mitigación del estrés laboral y al fortalecimiento del bienestar integral del personal de salud en servicios de psiquiatría.¹⁶

La motivación está referida al impulso y esfuerzo humano para lograr un rendimiento exitoso y alcanzar las metas dentro de una organización,¹⁷ toda vez que es factor clave para crear un ambiente laboral agradable¹⁸ que conduzca al logro de objetivos organizacionales y al bienestar de los empleados^{19,20} gracias al desarrollo de un ambiente favorable para los trabajadores.²¹ Barrios et al.,²² destacan la importancia de la motivación en diversos aspectos de la vida. En este contexto, el factor motivacional juega un papel esencial en cualquier actividad laboral. Rodríguez et al.²³ sostienen que la motivación es una concepción antigua originada por la industrialización, que se derivó de actividades laborales excesivas, generadas por la actividad industrial. Panduro y Casa (2022), así como García et al. (2022) señalan que es importante que en las organizaciones deben prevalecer la motivación del capital humano con enfoque en la productividad.^{24,25} Un trabajador feliz y satisfecho siempre ofrecerá mejores resultados, independientemente del tipo de organización²⁶. Por su parte Pebes et al.²⁷ consideraron que la motivación es un factor que genera compromiso en el colaborador, ya que integra a los empleados y los enfoca en cumplir con las tareas asignadas. Sin embargo, muchas empresas implementan estrategias centradas en productos y servicios, minimizando el valor del capital humano y, por lo tanto, de la motivación.²⁸ Finalmente, Deroncele et al.²⁹ convergen en que la motivación siempre será un aspecto clave en los niveles directivos, promoviendo un mayor compromiso e integración de las dimensiones psicológicas, laborales y organizacionales. Así, Torres et al.²⁰ y Revuelto³⁰ destacan que la motivación laboral genera un comportamiento positivo y dinámico enfocado en el cumplimiento de metas.

Por tanto, la motivación laboral juega un papel crucial en el bienestar y desarrollo de los trabajadores, y su importancia se ve aún más acentuada en el ámbito de la salud. Profesionales como médicos, enfermeros y otros miembros del personal de salud suelen enfrentar condiciones de alta presión, estrés y demandas emocionales, demandando tener la motivación adecuada para mejorar su rendimiento, su bienestar, cumplir con los objetivos de la organización y proporcionar una atención de calidad a los pacientes.³¹

En las instituciones de salud, la motivación no solo influye en el logro de los objetivos organizacionales, sino también en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que puede ayudar a reducir el estrés.

Un entorno laboral que fomente la motivación, brindando apoyo y reconocimiento a los esfuerzos de los empleados, contribuye a disminuir el estrés, mejorar la eficiencia en el trabajo y, como resultado, elevar la calidad de atención y los resultados para los pacientes.

Por ello, es fundamental que las organizaciones de salud reconozcan la motivación como una herramienta clave para prevenir y gestionar el estrés laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo saludable y productivo.³²

Por consiguiente, el objetivo general fue determinar la relación del estrés laboral con la motivación laboral del personal asistencial de un Centro de Salud en Lima Metropolitana durante el año 2024.

Así mismo se plantearon tres objetivos específicos relacionadas a determinar la correlación de cada dimensión del estrés laboral con la motivación, es decir se determinó la relación del agotamiento emocional con la motivación laboral, la relación de la despersonalización con la motivación laboral y la relación de la realización personal con la motivación laboral del personal asistencial de un Centro de Salud en Lima Metropolitana.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio: La investigación fue básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo.

Población: Estuvo conformada por 126 trabajadores de un centro de salud ubicado en la ciudad de Lima.

Muestra: La muestra fue censal, es decir incluyó al 100% de la población en estudio.

Instrumento: Se aplicaron dos cuestionarios: uno referido al Estrés Laboral (Maslach Burnout Inventory) y otro a la Motivación Laboral, con valores de confiabilidad (Alfa de Cronbach) de 0.808 y 0,900 para el estrés y la motivación respectivamente. La recolección de datos se ejecutó desde el 15 de mayo al 15 de junio del 2024.

Análisis de los datos: El procesamiento de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS. V.26.

Se realizó un análisis estadístico bivariado mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman (los datos no presentaron distribución normal), la cual permitió determinar el grado de relación entre variables con un nivel de significancia de 0,05. Los hallazgos fueron presentados en tablas.

Aspectos éticos: Se respetaron los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se solicitó el consentimiento informado y obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 126 trabajadores de salud; de éstos, el 35.7% presentó estrés laboral de nivel alto y el 42.1% de nivel medio.

Tabla 1. Distribución del estrés laboral del personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2024

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	22,2
Medio	53	42,1
Alto	45	35,7
Total	126	100,0

El 51.6% del personal asistencial del centro de salud presentó una baja motivación, mientras que el 35.7% manifestó tener alta motivación y el 12.7% presentó motivación de nivel medio. Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de la motivación del personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2024

Nivel de motivación	Frecuencia	Porcentaje
Baja	65	51,6
Media	16	12,7
Alta	45	35,7
Total	126	100,0

El coeficiente Rho de Spearman mostró un grado de significancia de $0.000 < 0.05$, por lo que se infiere que el estrés laboral tiene una relación significativa con la motivación laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud ubicado en Lima. Así mismo el coeficiente de correlación de -0.635 indica que la relación es negativa, es decir, cuando el nivel de estrés es alto, la motivación disminuye y viceversa.

Además, también se evidenció correlación significativa de cada una de las dimensiones del estrés laboral con la motivación del personal asistencial a una significancia menor de 0.05.

Tabla 3. Relación del estrés y sus dimensiones con la motivación laborales en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2024

		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.635**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126
Agotamiento emocional		Coefficiente de correlación	-.627**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126
Despersonalización		Coefficiente de correlación	-.575**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126
Realización personal		Coefficiente de correlación	.597**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126

DISCUSIÓN

La investigación tuvo el propósito de conocer la relación de las dimensiones del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal del estrés laboral, con la motivación del personal asistencial de un Centro de Salud de Lima, 2024.

Los resultados encontrados, en relación con el estrés laboral y la motivación del personal asistencial de un centro de salud, coinciden con lo reportado en un estudio realizado en un hospital de imagenología médica, donde se identificó una relación negativa entre el estrés y la motivación en contextos similares. En dicho estudio, la mayoría de los participantes reportaron estrés y casi la mitad mostró niveles bajos de motivación³, lo que refuerza la idea de que el estrés contribuye a la desmotivación en los profesionales de salud. De este modo, el estrés no solo se presenta como un factor aislado, sino que parece impactar otros aspectos del entorno laboral, como la satisfacción y el desempeño.

También son coincidentes los resultados encontrados, sobre la relación del estrés y la motivación laboral, con los resultados reportados por Rink et al. que encontraron en la gran mayoría de los profesionales de salud en Estados altos niveles de estrés y agotamiento⁵, lo cual afectaba negativamente la calidad de la atención a los pacientes. De forma similar, estudios realizados por Galehdar⁶ en la India, Liu et al.⁷ en China y el Nyashanu et al.⁸ en Reino Unido también reportaron la presencia de estrés y agotamiento entre los trabajadores de salud, aunque con variaciones en su intensidad y características específicas.

Así mismo, Medina y Heredia en México⁹, destacaron que más de la mitad del personal de salud mostraron efectos perjudiciales del estrés laboral sobre la motivación quienes manifestaron sentirse medianamente satisfecho con las relaciones interpersonales en su entorno laboral, repercutiendo en el estrés y motivación.

Los hallazgos reportados sobre la relación significativa del agotamiento emocional del estrés laboral con la motivación del personal asistencial, coinciden, aunque no específicamente, en lo referente al agotamiento emocional, con los estudios de Buitrago et al. que concluyeron que el estrés constituye una problemática prevalente dentro del contexto organizacional generado por diversos factores asociados a la condición laboral y personal que origina en la persona consecuencias fisiológicas y mentales que pueden afectar sus desempeños y productividad. Por ende, es necesario incentivar una cultura de prevención para fomentar la salud de los trabajadores¹³.

Lo mismo ocurre con lo reportado por Díaz et al.,¹⁰ en el Ecuador, quienes informaron que los trabajadores de salud expresaron insatisfacción en áreas críticas como emergencias y unidades de cuidados intensivos; esto podría explicarse por la baja motivación debido a la presión y el agotamiento emocional que enfrentan en ambientes de alta demanda. Sin embargo, en la India se ha precisado que, a pesar del estrés y la fatiga emocional, el orgullo por el trabajo realizado parecería ser un factor motivacional,⁴ contrariamente al estudio realizado que no identificó un factor similar que mitigara los efectos negativos del estrés, lo cual podría explicar la prevalencia de baja motivación en el personal asistencial.

En ese sentido, Ciprian-Chavelas et al. precisaron que el personal debe aprender a distribuir la carga de trabajo, para controlar el estado emocional, y ajustar los horarios de sueño para descansar y disfrutar del tiempo libre de forma independiente.³¹ Los resultados encontrados también son semejantes a los hallazgos de Khoo et al. quienes precisaron que un estrés laboral significativo provoca más agotamiento, consume energía para el trabajo diario, genera falta de cortesía al comunicarse con colegas o subordinados, situaciones que estaban estrechamente relacionados con el agotamiento emocional.³² Por tanto, se debe combatir el agotamiento emocional con estrategias a nivel individual y organizacional.

Algunas medidas pueden incluir la promoción de la gestión del estrés, el fomento de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, la creación de un entorno de trabajo que respalde el bienestar emocional y la promoción de una cultura que valore la salud mental de los empleados. La conciencia y la intervención temprana son clave para prevenir y abordar el agotamiento emocional de manera efectiva.

La relación significativa de la despersonalización con la motivación laboral reportados coincide con lo encontrado por Avendaño¹⁶ quien enfocándose en la despersonalización, observó diferencias entre quienes tienen turnos y los que no los tienen, entre quienes atienden pacientes judicializados y quienes no los atienden. Aparecen así las diferencias entre los grupos ocupacionales que trabajan en turnos como las enfermeras, técnicos, paramédicos, auxiliares de servicio y médicos, con los grupos que no trabajan en este sistema, como la mayoría de los médicos participantes, psicólogos, becados de medicina y administrativos.

Los registros llegaron a mostrar que existe mayor despersonalización entre quienes realizan turnos y atienden pacientes judicializados. Por tanto, la despersonalización en el personal de salud es un fenómeno preocupante y puede tener consecuencias significativas tanto para los profesionales de la salud como para los pacientes.

Este fenómeno a menudo está asociado con el agotamiento o estrés laboral, especialmente en el contexto de la atención médica, donde las demandas laborales y emocionales son intensas. En este sentido el estudio de Maslach y Leiter precisó que este fenómeno suele originarse como un mecanismo de defensa frente al estrés laboral crónico, altas demandas asistenciales, falta de recursos y condiciones organizacionales adversas.¹⁵

Por último, la existencia de relación significativa de la realización personal con la motivación laboral, se debería a las condiciones laborales de los trabajadores, las cuales suelen ser difíciles, ya que, en muchos casos, deben realizar tareas complicadas e incluso tomar decisiones importantes bajo presión, además de ser estrictos con el paciente y/o sus familiares. Además, pueden estar expuestos a largas jornadas y turnos, así como a altas exigencias emocionales, y ocasionalmente pueden ser víctimas de agresiones por parte de pacientes, familiares e incluso compañeros de trabajo. Por consiguiente, al estar la realización personal relacionada con la motivación laboral es fundamental que las instituciones de salud reconozcan la importancia de abordar la realización personal y trabajen activamente para crear un entorno de trabajo que respalde la salud mental y emocional de su personal, lo cual elevará la motivación laboral de sus trabajadores.

Aunque los resultados de este estudio no coinciden específicamente en lo referente a la despersonalización de los trabajadores, si coincide en términos generales con lo reportado por Buitrago¹³ quien precisa que, en la realización profesional del personal de salud, surgen obstáculos que pueden determinar el síndrome del desgaste profesional. Este proceso da lugar al síndrome de quemado, causado por el agotamiento, la frustración y la pérdida de interés en las actividades laborales, producto del trato directo con los pacientes, la prestación de servicios en los centros hospitalarios y la pérdida de una atención de calidad y calidez.

Evaluar la realización personal de los trabajadores de salud es difícil dada las condiciones laborales, como realizar tareas complicadas, tomar decisiones importantes bajo presión, además de ser estrictos con el paciente y/o sus familiares. Además, pueden estar expuestos a largas jornadas y turnos, así como las altas exigencias emocionales, y ocasionalmente ser víctimas de agresiones por parte de pacientes, familiares e incluso compañeros de trabajo, evidenciándose la influencia del estrés en la motivación.⁴ Por tanto, es fundamental que las instituciones médicas reconozcan la importancia de desterrar la despersonalización y se trabaje activamente para crear un entorno de trabajo que respalde la salud mental y emocional de su personal.

La principal limitación del estudio fue la muestra pequeña, cuyos resultados no pueden ser extrapolados a otros ámbitos.

CONCLUSIÓN

En conclusión, se encontró que el estrés laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal asistencial, así como con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, componentes del estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Puma M, Estrada E. La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. 2020;23(3):9.
- Rodríguez A, Segura X, Elizondo M, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*. 2020;41(43):16.
- Edin A, Ali H, Molla Y, Gelchu M, Beyene A and Ayele A. From burnout to breakthrough: understanding the work-related stress-motivation Nexus in medical imaging professionals. *Front. Public Health*. 2024; 12:1447853. doi: 10.3389/fpubh.2024.1447853
- Mitchell LM, Anand A, Muke S, Hollon SD, Joshi U, Khan A, Haney JR, Shrivastava R, Singh A, Singla DR, Teja GS, Tugnawat D, Bhan A, Patel V, Naslund JA. Burnout, motivation and job satisfaction among community health workers recruited for a depression training in Madhya Pradesh, India: a cross-sectional study. *BMJ Public Health*. 2024 Jul;2(2):e001257. doi: 10.1136/bmjph-2024-001257. Epub 2024 Nov 23. PMID: 39641101; PMCID: PMC11619649.
- Rink LC, Oyesanya TO, Adair KC, Humphreys JC, Silva SG, Sexton JB. Stressors Among Healthcare Workers: A Summative Content Analysis. *Glob Qual Nurs Res*. 2023 Mar 30; 10:23333936231161127. doi: 10.1177/23333936231161127. PMID: 37020708; PMCID: PMC10068501.
- Galehdar N., Kamran A., Toulabi T., Heydari H. (2020). Exploración de las experiencias de las enfermeras sobre la angustia psicológica durante la atención a pacientes con COVID-19: un estudio cualitativo. *BMC Psychiatry*, 20(1), 489–489.
- Liu Q., Luo D., Haase JE, Guo Q., Wang XQ, Liu S., Xia L., Liu Z., Yang J., Yang BX (2020). Las experiencias de los proveedores de atención médica durante la crisis de COVID-19 en China: un estudio cualitativo. *The Lancet Global Health*, 8(6), e790–e798.
- Nyashanu M., Pfende F., Ekpenyong M. (2020). Exploración de los desafíos que enfrentan los trabajadores de primera línea en la atención médica y social en medio de la pandemia de COVID-19: experiencias de los trabajadores de primera línea en la región de las Midlands inglesas, Reino Unido. *Journal of Interprofessional Care*, 34(5), 655–661.
- Medina Pariente, Nury Madeleyne, & Heredia Llatas, Flor Delicia. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. Epub June 00, 2023. <https://doi.org/10.18004/rriics.2023.junio.55>
- Díaz TOC, Santiago GB, Calcino ARF, Ilizarbe GSM, Joyos GEQ, Torres JGL. Estrés laboral en profesionales de la salud: una revisión sistemática. *RGSA [Internet]*. 11 de enero de 2024 [citado el 2 de febrero de 2025];18(4):e04575.
- Cajamarca Chicaiza, K. M., Aimara Guaita, L. V., Sánchez Ocaña, M. E., Acosta Yansapanta, E. A., & Llanos Gaibor, J. L. (2023). Estrés y manifestaciones psicósomáticas en el personal de salud: Stress and psychosomatic manifestations in health care personnel. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 2569–2582.
- Melo P, Thornton T, Coomarasamy A, Granne I. Evidence for the effectiveness of immunologic therapies in women with subfertility and/or undergoing assisted reproduction. *Fertil Steril*. 2022 Jun;117(6):1144-1159. doi: 10.1016/j.fertnstert.2022.04.015. PMID: 35618357
- Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]*. 11 de noviembre de 2021 [citado 21 de noviembre de 2023];8(2):131-46.
- Avila Vera, J. L. . (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719–732. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i3.605>
- Maslach, C. y Leiter, M. Comprender la experiencia del síndrome de burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. 2016. *Psiquiatría mundial*. 15(2), 103-111.
- Avendaño, Cecilia, Bustos, Patricia, Espinoza, Paula, García, Felipe, & Pierart, Támara. (2009). BURNOUT Y APOYO SOCIAL EN PERSONAL DEL SERVICIO DE PSIQUIATRÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. *Ciencia y enfermería*, 15(2), 55-68.
- Verulava, T., Barkalaia, T. y Chiladze, G. (2024). Motivación laboral y satisfacción laboral entre los trabajadores de atención primaria de salud en Georgia. *Hospital Topics*, 1–9.
- Foncubierta, M. J., Sánchez, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
- Anastasio, C. A, García, A. J, Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448.

20. Torres, D., Arce, L. C., Ibargüen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24.
21. Aguirre, E. A., Calvache, M. C., y Osejo, D. S. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista criterios*, 26(2), 35-59.
22. Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
23. Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
24. Panduro, C., Casas, E.R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44.
25. García, M. A., Martínez, R. I., González, E. S., Catache, M. C. (2022). Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación y en el noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1), 6-16.
26. Bashir, M., Saleem, A. Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112.
27. Pebes, A. B, Uribe, C., Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2016. *Revista enfermería vanguardia*, 7(1), 13-22. <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
28. Bohórquez, E; Pérez, M; Caiche, W, Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 3(1) 1-8.
29. Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-580.
30. Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.
31. Ciprián-Chavelas T, Adame Marroquín E, Juárez-Medel CA. Síndrome de burnout en odontólogos de centros de salud de Acapulco, México. *Rev Cient Odontol (Lima)*.
32. Khoo EJ, Aldubai S, Ganasegeran K, et al. El agotamiento emocional está asociado con factores estresantes relacionados con el trabajo: Estudio multicéntrico y transversal en hospitales públicos de Malasia. *Arch Argent Pediatr* 2017;115(3):212-219