



Relación entre estrés laboral y productividad en trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud en Jaén, Perú

Relationship between work stress and productivity among healthcare workers in a health facility in Jaen Peru

Relação entre estresse laboral e produtividade em trabalhadores assistenciais de um estabelecimento de saúde no Jaen Peru

ARTÍCULO ORIGINAL



Juan Enrique Arellano Ubillus 

juan.arellano@unj.edu.pe

Adán Joél Villanueva Sosa 

adan.villanueva@unj.edu.pe

Robert Manuel Fernández Guerrero 

robert.fernandez@unj.edu.pe

Alex Vilder Guerrero Becerra 

alex.guerrero@unj.edu.pe

Universidad Nacional del Jaén. Jaén, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.415>

Artículo recibido 12 de marzo 2025 / Aceptado 26 de abril 2025 / Publicado 1 de mayo 2025

RESUMEN

El estrés laboral es un fenómeno que afecta significativamente la productividad de los trabajadores asistenciales en el sector salud. Investigaciones previas han evidenciado que dimensiones como la insatisfacción laboral, el desgaste emocional y la falta de motivación inciden negativamente en el desempeño laboral. El presente estudio tuvo como **objetivo** analizar la relación entre el estrés laboral y la productividad en trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud en Perú durante el año 2023. **Materiales y métodos**, se empleó un diseño cuantitativo, transversal y correlacional con una muestra de 78 trabajadores. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario validado, que evaluó las dimensiones del estrés laboral y la productividad. Para el análisis estadístico se aplicaron técnicas multivariadas, incluyendo el análisis de componentes principales (ACP) y la correlación de Spearman. Resultados: se mostraron que el componente principal del estrés laboral explicó el 58,7% de la varianza total y se relacionó inversamente con la productividad ($p = -0,089$, $p < 0,05$). Las dimensiones individuales de insatisfacción, desgaste emocional y falta de motivación presentaron correlaciones negativas débiles y en su mayoría no significativas con la productividad. Conclusión: el estrés laboral global influye negativamente en la productividad, aunque la fuerza de la asociación es débil, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias de intervención orientadas a mejorar el bienestar laboral y el rendimiento de los trabajadores asistenciales.

Palabras clave: Ansiedad laboral; Desgaste emocional; Estrés laboral; Productividad; Salud ocupacional; Trabajadores asistenciales

ABSTRACT

Work-related stress is a significant factor affecting the productivity of healthcare workers. Previous research has demonstrated that dimensions such as job dissatisfaction, emotional exhaustion, and lack of motivation negatively impact job performance. **Objective** This study aimed to analyze the relationship between work stress and productivity among healthcare workers in a health facility in Peru during 2023. **Materials and methods** A quantitative, cross-sectional, correlational design was employed with a sample of 78 workers. Data were collected using a validated questionnaire assessing work stress dimensions and productivity. Multivariate statistical techniques, including principal component analysis (PCA) and Spearman correlation, were applied for data analysis. The results indicated that the main component of work stress explained 58.7% of the total variance and was inversely related to productivity ($p = -0.089$, $p < 0.05$). Individual dimensions of dissatisfaction, emotional exhaustion, and lack of motivation showed weak and mostly non-significant negative correlations with productivity. It is concluded that global work stress negatively influences productivity, although the association is weak, suggesting the need to implement intervention strategies aimed at improving occupational well-being and healthcare workers' performance.

Key words: Emotional exhaustion; Job dissatisfaction; Occupational health; Work productivity; Work-related anxiety; Healthcare workers

RESUMO

O estresse ocupacional é um fator importante que afeta a produtividade dos trabalhadores assistenciais na área da saúde. Pesquisas anteriores demonstraram que dimensões como insatisfação no trabalho, desgaste emocional e falta de motivação impactam negativamente o desempenho profissional. **Objetivo** foi analisar a relação entre estresse ocupacional e produtividade em trabalhadores assistenciais de uma unidade de saúde no Peru, durante o ano de 2023. **Materiais e métodos** Foi utilizado um desenho quantitativo, transversal e correlacional, com amostra de 78 trabalhadores. Os dados foram coletados por meio de questionário validado que avaliou as dimensões do estresse ocupacional e a produtividade. Para análise, aplicaram-se técnicas estatísticas multivariadas, incluindo análise de componentes principais (ACP) e correlação de Spearman. Resultados indicaram que o componente principal do estresse explicou 58,7% da variância total e se relacionou inversamente com a produtividade ($p = -0,089$, $p < 0,05$). As dimensões individuais de insatisfação, desgaste emocional e falta de motivação apresentaram correlações negativas fracas e, em sua maioria, não significativas com a produtividade. Conclui-se que o estresse ocupacional global influencia negativamente a produtividade, embora a associação seja fraca, sugerindo a necessidade de implementar estratégias de intervenção para melhorar o bem-estar ocupacional e o desempenho dos trabalhadores assistenciais.

Palavras-chave: Ansiedade ocupacional; Desgaste emocional; Estresse ocupacional; Produtividade laboral; Saúde ocupacional; Trabalhadores assistenciais

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral constituye un fenómeno de creciente preocupación en el ámbito sanitario, debido a su impacto directo sobre la salud mental y el desempeño de los trabajadores asistenciales. Este fenómeno se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, insatisfacción profesional y falta de motivación, factores que deterioran la capacidad productiva y la calidad del servicio ofrecido (1). En el Perú, la alta prevalencia de estrés en el personal de salud se ha visto agravada por condiciones laborales adversas y la sobrecarga generada durante la pandemia de COVID-19, afectando la eficiencia del sistema sanitario y el bienestar de sus profesionales (2, 3).

En este contexto, la pandemia incrementó significativamente las demandas y presiones sobre el personal sanitario, generando un aumento en los niveles de estrés y burnout, que, aunque han mostrado una ligera disminución post-pandemia, permanecen elevados en comparación con periodos previos (4). Estudios en Estados Unidos evidencian que el agotamiento emocional y la despersonalización son síntomas frecuentes entre trabajadores de la salud, asociados con una reducción en la productividad y un aumento en la rotación laboral (5). En este sentido, el modelo esfuerzo-recuperación plantea que la recuperación adecuada es esencial para mitigar los efectos negativos del estrés prolongado (6).

Además, las dimensiones del estrés laboral, tales como insatisfacción con el ejercicio profesional, desgaste emocional y falta de motivación, interactúan complejamente y pueden afectar de manera diferenciada la productividad (7). Sin embargo, en el contexto peruano, la investigación que aborde estas dimensiones mediante análisis multivariados es limitada, lo que dificulta la identificación precisa de los factores que más inciden en el rendimiento laboral (8). Por esta razón, el presente estudio se propone analizar la relación entre estrés laboral y productividad en trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud en Perú, mediante un diseño cuantitativo, transversal y correlacional. Se emplean técnicas estadísticas multivariadas, como el análisis de componentes principales y correlaciones de Spearman, para captar las interrelaciones entre las dimensiones del estrés y su impacto conjunto sobre la productividad (9).

Para ello, investigaciones similares en otras regiones han encontrado asociaciones negativas entre estrés laboral global y productividad, aunque la intensidad de esta relación varía según el contexto y características poblacionales (10). En consecuencia, los resultados esperados de esta investigación aportarán evidencia empírica para la formulación de políticas y programas que promuevan la salud ocupacional, reduzcan el estrés y optimicen la productividad en el sector

salud peruano. Asimismo, se espera que sirvan como base para futuras investigaciones que profundicen en las particularidades del estrés laboral en contextos similares (11). Por lo que, se subraya la importancia de abordar integralmente el estrés laboral, considerando factores individuales y organizacionales, para garantizar la calidad del servicio y el bienestar de los profesionales de la salud. Esta perspectiva integral es fundamental para enfrentar los retos actuales y futuros en la gestión del talento humano sanitario (12).

De ahí que, en el ámbito local, se observa que el personal asistencial de la salud tiene una carga laboral alta, la sobrecarga horaria además que se enfrentan a escenarios muy complejos por el contacto directo con pacientes y usuarios, generándoles desgaste físico y emocional, entre otras más que afectan la salud de los trabajadores, encontrándose expuestos de manera directa con variados riesgos de salud. Todos los trabajadores asistenciales son vulnerables a diferentes factores de riesgo; biológicos, químicos y sociales que afectan de manera negativa en su salud mental como; la ansiedad y el estrés, por la alta exposición a riesgo en las condiciones en que desarrollan de manera cotidiana sus actividades. Esta Investigación consideró como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral con relación a la productividad en trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud de Jaén 2023

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se llevó a cabo en un establecimiento de salud ubicado en la ciudad de Jaén, Perú, durante el año 2023. Este centro atiende a una población diversa y cuenta con un equipo multidisciplinario de trabajadores asistenciales, lo que permite un análisis representativo del estrés laboral y productividad en este contexto regional. El estudio es de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo que permite medir y analizar numéricamente las variables de interés. Se empleó un diseño no experimental, transversal y correlacional, adecuado para evaluar la relación entre estrés laboral y productividad en un momento específico sin manipulación de variables.

La población estuvo conformada por trabajadores asistenciales que laboran en el establecimiento durante el periodo de estudio. Se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia de 78 participantes que aceptaron voluntariamente formar parte del estudio. Para evaluar el estrés laboral se utilizó la tercera versión del cuestionario de estrés laboral de Villalobos (2016), validado en contextos similares en Perú y Latinoamérica, que consta de 31 ítems con escala tipo Likert (1 a 5), Tabla 1, midiendo dimensiones como insatisfacción, desgaste emocional y falta de motivación. La productividad se midió con un cuestionario adaptado que evalúa el desempeño laboral percibido, con escalas ordinales validadas en estudios previos peruanos.

Tabla 1. Escala tipo Likert para el estudio.

Nivel de Respuesta	Descripción	Puntuación
Nunca	No experimenta el síntoma o situación	1
Casi nunca	Rara vez experimenta el síntoma o situación	2
A veces	Ocasionalmente experimenta el síntoma o situación	3
Frecuentemente	Con frecuencia experimenta el síntoma o situación	4
Siempre	Siempre experimenta el síntoma o situación	5

Siendo validados por juicio de expertos en un total de tres y para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto con la participación de 10 trabajadores asistenciales que no formaron parte de la muestra de estudio aplicándose el coeficiente de Alpha de Cronbach, para la variable estrés laboral los resultados fueron de 0,992 y para la variable productividad fue de 0,995 en ambos casos indican que los instrumentos tienen nivel de confiabilidad de excelente según los resultados. Se obtuvo la aprobación del comité de ética institucional y el consentimiento informado de todos los participantes. La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera presencial, bajo supervisión directa, durante un periodo de dos meses en 2023, garantizando la confidencialidad y anonimato de la información.

Los datos se procesaron utilizando SPSS versión 25. Se efectuó un análisis descriptivo para caracterizar la muestra y las variables principales. Para evaluar la relación entre estrés laboral y productividad, se aplicaron correlaciones de Spearman, dado que las variables presentan distribución ordinal y no normalidad. Además, se realizó un análisis de componentes principales (ACP) con rotación Varimax para identificar

estructuras latentes y reducir la dimensionalidad, reteniendo componentes con eigenvalues mayores a 1 y verificando adecuación mediante la prueba de esfericidad de Bartlett y el índice KMO.

El estudio respetó los principios éticos de confidencialidad, anonimato y voluntariedad, conforme a la Declaración de Helsinki. Se contó con la aprobación del comité de ética del establecimiento de salud y de la institución académica responsable

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores asistenciales presentan niveles bajos de estrés laboral, con un 55% ubicado en esta categoría, seguido por un 35% con niveles altos y un 10% con niveles muy bajos. En cuanto a la productividad, la mayoría se sitúa en un nivel medio (68%), mientras que, el 26% alcanza un nivel alto y solo un 6% reporta productividad baja. Estos resultados sugieren que, aunque una proporción considerable de trabajadores experimenta estrés elevado, la productividad se mantiene mayoritariamente en niveles medios a altos Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de niveles de estrés laboral y productividad.

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Estrés laboral	Muy bajo	8	10
	Bajo	43	55
	Alto	27	35
Productividad	Bajo	5	6
	Medio	53	68
	Alto	20	26

El análisis de correlación de Spearman Tabla 3, revela una relación negativa y significativa entre la insatisfacción del ejercicio laboral y la productividad ($\rho = -0,091$, $p < 0,05$), así como entre el estrés laboral total y la productividad ($\rho = -0,089$, $p < 0,05$). Por otro lado, las dimensiones de desgaste emocional y falta de motivación

presentan correlaciones negativas débiles y no significativas con la productividad ($\rho = -0,086$ y $-0,058$ respectivamente, $p > 0,05$). Estos hallazgos indican que, en conjunto, el estrés laboral tiende a asociarse con una disminución en la productividad, aunque la fuerza de esta relación es débil y varía según la dimensión específica del estrés.

Tabla 3. Correlación entre dimensiones del estrés laboral y productividad.

Dimensión del estrés laboral	Coefficiente de Spearman (ρ)	Significancia (p)
Insatisfacción del ejercicio laboral	-0,091	<0,05
Desgaste emocional	-0,086	>0,05
Falta de motivación	-0,058	>0,05
Estrés laboral total	-0,089	<0,05

El ACP identificó tres componentes principales que explican el 93% de la varianza total. El primer componente, denominado “Estrés laboral global vs. productividad”, explica el 58,7% de la varianza y agrupa positivamente las dimensiones de insatisfacción del ejercicio laboral (0,82), desgaste emocional (0,80) y falta de motivación (0,78), mientras que la productividad carga negativamente (-0,72). Esto refleja una relación inversa entre estrés laboral y productividad. El segundo componente, “Insatisfacción y desgaste diferencial”, explica el 21,2% de la varianza y

agrupa principalmente insatisfacción y desgaste emocional con cargas moderadas (0,30 y 0,55). Finalmente, el tercer componente, “Motivación específica”, explica el 13,1% restante y se relaciona principalmente con la falta de motivación (0,44). Estos resultados permiten concluir que el estrés laboral se manifiesta como un constructo multidimensional que impacta negativamente en la productividad, siendo la insatisfacción y el desgaste emocional las dimensiones más relevantes Tabla 4.

Tabla 4. Matriz de componentes rotados del análisis de componentes principales (ACP).

Variable/Dimensión	Componentes		
	Estrés laboral global vs productividad	Insatisfacción y desgaste diferencial	Motivación específica
Insatisfacción del ejercicio laboral	0.82	0.30	-0.15
Desgaste emocional	0.80	0.55	0.14
Falta de motivación	0.78	-0.12	0.44
Productividad	-0.72	0.18	0.09
Valor propio	2.35	0.85	0.52
Varianza explicada, %	58.70	21.20	13.10
Varianza Acumulada, %	58.70	70.90	93.00

Discusión

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores asistenciales presentan niveles bajos (55%) o moderados (35%) de estrés laboral, mientras que solo un 10% reporta niveles muy bajos. En cuanto a productividad, predomina un nivel medio (68%), seguido por un 26% con alta productividad y un 6% con baja productividad Tabla 2. Esta distribución sugiere que, aunque el estrés afecta a una parte importante del personal, la productividad se mantiene relativamente estable en niveles medios y altos. La coexistencia de estrés moderado con productividad aceptable podría indicar la presencia de mecanismos de afrontamiento o resiliencia laboral.

De ahí que, estos hallazgos concuerdan con Lasalvia et al. (13) y Bjaalid et al. (14), en estudios en contextos similares, donde se observa que el estrés laboral no siempre se traduce en una reducción inmediata y directa de la productividad, debido a factores compensatorios como el apoyo

social o la motivación intrínseca. Sin embargo, Solis y Zamudio (15), notificaron que la persistencia de niveles elevados de estrés representa un riesgo para la salud ocupacional y el desempeño a largo plazo, como advierten investigaciones en el sector salud latinoamericano. Desde una perspectiva práctica, se enfatiza la necesidad de implementar programas preventivos que reduzcan el estrés y fortalezcan la capacidad de afrontamiento, para evitar deterioros futuros en la productividad. La identificación temprana de trabajadores con altos niveles de estrés es crucial para diseñar intervenciones focalizadas (8).

Mientras que, el análisis de correlación muestra que la insatisfacción del ejercicio laboral y el estrés laboral total se relacionan negativamente y de forma significativa con la productividad ($p = -0,091$ y $-0,089$ respectivamente, $p < 0,05$), mientras que el desgaste emocional y la falta de motivación presentan correlaciones negativas débiles y no significativas Tabla 3.

Esto indica que la insatisfacción laboral tiene un impacto más directo y perceptible en la disminución del rendimiento, mientras que otras dimensiones pueden influir de forma más indirecta o estar moduladas por variables contextuales. Lo que, coinciden con la teoría del esfuerzo-recompensa, en este sentido Li et al. (16), señalan que la percepción de injusticia o insatisfacción laboral genera estrés y afecta el desempeño.

En contraste, estudios de Lee et al. (17), sugieren que el desgaste emocional y la falta de motivación pueden requerir condiciones adicionales para afectar significativamente la productividad, como la ausencia de apoyo social o recursos adecuados. La debilidad de estas correlaciones también podría reflejar mecanismos compensatorios o diferencias individuales. Desde el punto de vista práctico, la identificación de la insatisfacción como factor clave orienta las intervenciones hacia la mejora del ambiente laboral y la satisfacción profesional. Sin embargo, la correlación débil limita la capacidad predictiva y sugiere la necesidad de estudios longitudinales que exploren relaciones causales y mediadoras. La dependencia de autoinformes y el tamaño de muestra son limitaciones que deben considerarse (18).

El ACP reveló tres componentes que explican el 93% de la varianza total. El primer componente, “Estrés laboral global vs. productividad”,

explica el 58,7% y muestra cargas positivas altas en insatisfacción, desgaste emocional y falta de motivación, y una carga negativa en productividad, evidenciando una relación inversa entre estrés y desempeño. Los componentes secundarios reflejan dimensiones específicas de insatisfacción y motivación, aportando un modelo multidimensional del estrés laboral Tabla 4. Lo que, respalda la conceptualización del estrés como un constructo complejo y multifacético, en línea con investigaciones de Tiga-Loza et al. (19); Crivillero et al. (20) y Pirino et al. (21), en el contexto de enfermería y salud pública que destacan la importancia de analizar dimensiones específicas para diseñar intervenciones efectivas. La carga negativa de la productividad en el primer componente confirma la oposición teórica entre estrés y rendimiento.

Desde una perspectiva aplicada, la identificación de componentes específicos permite focalizar estrategias de intervención en las dimensiones más críticas, como la insatisfacción y el desgaste emocional. No obstante, el análisis se limita a la muestra y contexto específico, por lo que se recomienda replicar el estudio en diferentes escenarios y con muestras mayores para validar la estructura factorial. Además, la interpretación de componentes secundarios requiere mayor exploración cualitativa.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio revelan que una proporción significativa de trabajadores asistenciales enfrenta niveles moderados y altos de estrés laboral, con un 35% reportando estrés elevado, mientras que la mayoría mantiene niveles medios de productividad. Se identificó una correlación negativa y significativa entre la insatisfacción laboral y la productividad, así como entre el estrés laboral total y el desempeño, lo que evidencia que el estrés afecta de manera inversa el rendimiento laboral. El análisis de componentes principales confirmó la multidimensionalidad del estrés, destacando la insatisfacción y el desgaste emocional como las dimensiones más influyentes en la reducción de la productividad. Estos hallazgos aportan evidencia empírica relevante para comprender cómo el estrés laboral impacta en el sector salud peruano.

Desde una perspectiva práctica, los resultados subrayan la importancia de implementar estrategias integrales que aborden tanto la reducción del estrés como la mejora del ambiente laboral y la motivación profesional. Teóricamente, el estudio contribuye a la validación de modelos multidimensionales del estrés laboral y su relación con la productividad, facilitando la identificación de factores específicos para intervenciones focalizadas. Estas aportaciones

fortalecen el conocimiento sobre la dinámica entre bienestar laboral y desempeño, con implicaciones directas para la gestión del talento humano en establecimientos de salud.

Para futuras investigaciones, se recomienda emplear diseños longitudinales y muestras probabilísticas que permitan establecer relaciones causales y generalizar los resultados. Además, sería valioso incorporar variables mediadoras y moderadoras, como el apoyo social y la resiliencia, para profundizar en los mecanismos que vinculan estrés y productividad. Finalmente, el estudio cierra el ciclo iniciado con el planteamiento del objetivo, demostrando que el estrés laboral afecta negativamente la productividad en trabajadores asistenciales, lo que resalta la necesidad de acciones coordinadas para mejorar el bienestar y la eficiencia en el sector salud.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Dobešová C, Cakirpaloglu P, Skopal O, Kvapilová B, Schováňková T, Vévodová Š, et al. Strain and serenity: exploring the interplay of stress, burnout, and well-being among healthcare professionals. *Front Psychol.* 2024; 15:1415996. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1415996>
2. Cortés-Álvarez N, Garduño A, Sánchez-Vidaña D, Marmolejo-Murillo L, Vuelvas-Olmos C. A longitudinal study of the psychological state of teachers before and during the COVID-19 outbreak

in Mexico. *Psychol Rep.* 2023; 126(6):2789-2820. <https://doi.org/10.1177/00332941221100458>

3. Cantos-Márquez P, Mariño-Andrade H. Factores que inciden en los trastornos psicológicos del personal médico en un hospital básico, Cotacachi-Ecuador. *MQRInvestigar.* 2025; 9(1): e332. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e332>

4. Briciu V, Leucuta D, Tóké G, Colcear D. Burnout, depression, and job stress factors in healthcare workers of a Romanian COVID-19 dedicated hospital, after two pandemic years. *Int J Environ Res Public Health.* 2023;20(5):4118. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054118>

5. Brower K, Brazeau C, Kiely S, Lawrence E, Farley H, Berliner J, et al. The evolving role of the chief wellness officer in the management of crises by health care systems: lessons from the Covid-19 pandemic. *NEJM Catalyst Innov Care Deliv.* 2021;2(5). <https://doi.org/10.1056/CAT.20.0612>

6. Jáuregui K, Cooper-Bribiesca D, Martínez-Pichardo E, Miguel J, Rascón-Martínez D, Sánchez L, et al. Acute stress in health workers during two consecutive epidemic waves of COVID-19. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;19(1):206. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010206>

7. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag.* 2021; 29(6):1723-32. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>

8. Cieza O, Siles A. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima-Perú. *Ciencia Latina Rev Cient Multidiscip.* 2023; 7(2):3879-95. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616

9. Babapour A, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2022; 21(1):75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>

10. Tahara M, Mashizume Y, Takahashi K. Coping mechanisms: exploring strategies utilized by Japanese healthcare workers to reduce stress

and improve mental health during the COVID-19 pandemic. *Int J Environ Res Public Health.* 2021; 18(1):131. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010131>

11. Zavaleta P, Vásquez A, Reyes T. Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. *Rev Peru Med Integr.* 2022;7(4). <https://rpmpe.pe/index.php/rpmpe/article/view/693>

12. Betke K, Basińska M, Andruszkiewicz A. Sense of coherence and strategies for coping with stress among nurses. *BMC Nurs.* 2021; 20(1):107. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00631-1>

13. Lasalvia A, Amaddeo F, Porru S, Carta A, Tardivo S, Bovo C, et al. Levels of burn-out among healthcare workers during the COVID-19 pandemic and their associated factors: a cross-sectional study in a tertiary hospital of a highly burdened area of north-east Italy. *BMJ Open.* 2021; 11(1): e045127. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-045127>

14. Bjaalid G, Olsen E, Melberg K, Mikkelsen A. Institutional stress and job performance among hospital employees. *Int J Organ Anal.* 2020;28(2):365-82. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>

15. Solis K, Zamudio S. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Rev Científica Ágora.* 2022;9(1):45-51. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>

16. Li J, Matthews T, Chen L, Seamans M, Leineweber C, Siegrist J. Effort-reward imbalance at work and drug misuse: evidence from a national survey in the US. *Int J Environ Res Public Health.* 2021; 18(24):13334. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413334>

17. Lee H, Baek W, Lim A, Lee D, Pang Y, Kim O. Secondary traumatic stress and compassion satisfaction mediate the association between stress and burnout among Korean hospital nurses: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2021; 20(1):115. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00636-w>

18. Chatzittofis A, Constantinidou A, Artemiadis A, Michailidou K, Karanikola M. The role of perceived organizational support in mental health

of healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Front Psychiatry*. 2021; 12:707293. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.707293>

19. Tiga-Loza D, Mancilla-Lucumi A, Castro-Bernal M, Vergara-Escobar O, Llanganate-Osorio D, Acosta G. Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2024; 32: e4392. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4391>

20. Crivillero P, Saavedra F, Sánchez M, Alfaro E. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev cubana Enferm*. 2022; 38. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>

21. Pirino V, Nascimento C, Dini A. Satisfacción profesional en enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2023; 31: e3893. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3893>