



Estrés laboral en el sector empresarial: niveles, factores de riesgo y estrategias de afrontamiento

Workplace stress in the business sector: levels, risk factors, and coping Strategies

Estresse no local de trabalho no setor empresarial: níveis, fatores de risco e estratégias de enfrentamento

Jorge Luis Alba Rojas

jalba@uea.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-8028-0012>

Universidad Estatal Amazónica. Puyo, Ecuador

Eberto Tuniesky Gutiérrez de León

egutierrez@uea.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7682-9657>

Universidad Estatal Amazónica. Puyo, Ecuador

Hirám Hernández Ramos

hhernandez@uea.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-6722-869X>

Universidad Estatal Amazónica. Puyo, Ecuador

Artículo recibido 27 de febrero 2026 | Aceptado 26 de marzo 2026 | Publicado 17 de abril 2026

RESUMEN

El estrés laboral constituye un fenómeno de relevancia global en el ámbito empresarial contemporáneo. Debido a esto, esta investigación tuvo como objetivo analizar los niveles de estrés laboral, sus factores de riesgo asociados y las estrategias de afrontamiento implementadas en trabajadores del sector empresarial. Para ello, se realizó una revisión sistemática basada en el método PRISMA, donde se identificaron 24 estudios publicados entre 2021 y 2025. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia de estrés en sectores como contabilidad, construcción y transporte público. Se identificaron como factores de riesgo recurrente la cargas laborales excesivas, liderazgo deficiente y condiciones ambientales inadecuadas. Frente a esta problemática se destacaron estrategias de afrontamiento como la reestructuración de cargas, mejora del clima laboral, asesoramiento psicológico y técnicas de relajación. Se concluye que, la implementación coordinada de estas medidas para su prevención y manejo contribuirá también en el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial.

Palabras clave: Carga laboral; Estrategias de afrontamiento; Estrés laboral; Factores de riesgo; Sector empresarial.

ABSTRACT

Workplace stress is a globally relevant phenomenon in the contemporary business world. Therefore, this research aimed to analyze the levels of work-related stress, its associated risk factors, and the coping strategies implemented among workers in the business sector. To this end, a systematic review based on the PRISMA method was conducted, identifying 24 studies published between 2021 and 2025. The results showed a high prevalence of stress in sectors such as accounting, construction, and public transportation. Excessive workloads, poor leadership, and inadequate environmental conditions were identified as recurring risk factors. Coping strategies such as workload restructuring, improving the work environment, psychological counseling, and relaxation techniques were highlighted in response to this problem. It is concluded that the coordinated implementation of these measures for prevention and management would also contribute to worker well-being and business productivity.

Keywords: Workload; Coping strategies; Work-related stress; Risk factors; Business sector.

RESUMO

O estresse relacionado ao trabalho é um fenômeno de relevância global no mundo empresarial contemporâneo. Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo analisar os níveis de estresse ocupacional, seus fatores de risco associados e as estratégias de enfrentamento implementadas entre trabalhadores do setor empresarial. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática baseada no método PRISMA, identificando 24 estudos publicados entre 2021 e 2025. Os resultados mostraram alta prevalência de estresse em setores como contabilidade, construção civil e transporte público. Cargas de trabalho excessivas, liderança deficiente e condições ambientais inadequadas foram identificados como fatores de risco recorrentes. Diante desse problema, estratégias de enfrentamento como reestruturação da carga de trabalho, melhoria do ambiente de trabalho, aconselhamento psicológico e técnicas de relaxamento foram destacadas. Conclui-se que a implementação coordenada dessas medidas de prevenção e gestão também contribuiria para o bem-estar dos trabalhadores e para a produtividade empresarial.

Keywords: Carga de trabalho; Estratégias de enfrentamento; Estresse no trabalho; Fatores de risco; Setor empresarial.

INTRODUCCIÓN

El estrés constituye una respuesta fisiológica inespecífica del organismo ante diversos estímulos externos o internos. Este fenómeno engloba múltiples manifestaciones, como tensión, preocupación, ansiedad, angustia, sensación de pérdida de control, fatiga o agitación psicológica, que reflejan el esfuerzo adaptativo del individuo frente a situaciones demandantes (Lagos, 2022). Bartumeus et al. (2022) lo definen como un estado de alteración psicofisiológica generado por agentes estresantes, que induce al organismo a movilizar recursos para restablecer su equilibrio. Según Cancino (2023), los estresores pueden clasificarse según su naturaleza, duración e impacto, diferenciándose entre eustrés (adaptativo), distrés (perjudicial) y sustrés (deficitario). Esta conceptualización destaca la complejidad del estrés como fenómeno que tiene consecuencias variables a corto y largo plazo.

En el ámbito laboral, Buitrago et al. (2021) definen el estrés como un fenómeno que afecta el estado psicológico de los trabajadores, al desencadenar respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales cuando las exigencias laborales superan los recursos disponibles. Los autores destacan su impacto como problemática socioeconómica vinculada a factores de riesgo psicosocial. En concordancia, Amaya et al. (2021) señalan que el estrés laboral representa uno de los principales obstáculos para el rendimiento y la productividad de los empleados. Estas perspectivas implican la necesidad de identificarse de manera temprana sus manifestaciones para mitigar sus efectos adversos.

En virtud de esto, el análisis de los factores que originan el estrés laboral adquiere relevancia, los cuales pueden derivarse de las condiciones de empleo o surgir como consecuencia del trabajo mismo. Flores (2021) clasifica estos factores según su temporalidad, diferenciándolos entre los que se manifiestan de forma ocasional, continua o prolongada. Entre los principales desencadenantes que propician el desarrollo del estrés laboral según Martínez et al. (2024) se encuentran un clima organizacional adverso, ineficiencias en la toma de decisiones, deficiencias en el liderazgo, escasa cohesión grupal, bajos niveles de satisfacción y demandas laborales desproporcionadas.

Para reducir los estresores laborales y recuperar la estabilidad emocional y organizacional, resulta fundamental implementar estrategias de afrontamiento efectivas a nivel individual y organizacional. Chapilliquin (2021) identifica dos enfoques principales para gestionar el estrés. El primero, de carácter proactivo, que emplea recursos cognitivos y conductuales para modificar situaciones estresantes. El segundo, de naturaleza evitativa, elude el estresor o suprime sus efectos emocionales y fisiológicos. Los estudios demuestran que las estrategias proactivas obtienen resultados más favorables que las evasivas. En esta misma línea, Restrepo y Lemos (2021) documentaron diversas intervenciones exitosas contra el estrés laboral, en la que destacaron aquellas basadas en mindfulness y ejercicio aeróbico, aunque señalaron que su aplicación no siempre resulta sistemática.

En el contexto de la creciente prevalencia del estrés laboral en el ámbito empresarial contemporáneo, junto con la diversidad de factores de riesgo existentes y la necesidad profundizar en las estrategias de intervención implementadas, justifican un análisis exhaustivo de la evidencia científica disponible. Esto genera tres preguntas de investigación: ¿Cómo se manifiestan los niveles de estrés laboral?, ¿Qué factores de riesgo los determinan?, y ¿Qué estrategias de afrontamiento se emplean en los entornos laborales actuales? La respuesta a estas interrogantes permitirá desarrollar marcos de intervención más precisos y adaptados a las realidades laborales actuales.

De esta manera, este estudio resulta relevante por orientarse al estrés laboral el cual tiene una incidencia directa sobre el bienestar de los trabajadores, un factor importante para la productividad y sostenibilidad organizacional. Una revisión de la literatura científica permitirá identificar patrones y tendencias en diferentes contextos laborales. Asimismo, los hallazgos derivados de esta investigación sustentarán el desarrollo de recomendaciones prácticas basadas en evidencia para la gestión efectiva del estrés en entornos empresariales. En consecuencia, la presente revisión sistemática tuvo como objetivo analizar los niveles de estrés laboral, sus factores de riesgo asociados y las estrategias de afrontamiento implementadas en trabajadores del sector empresarial.

METODOLOGÍA

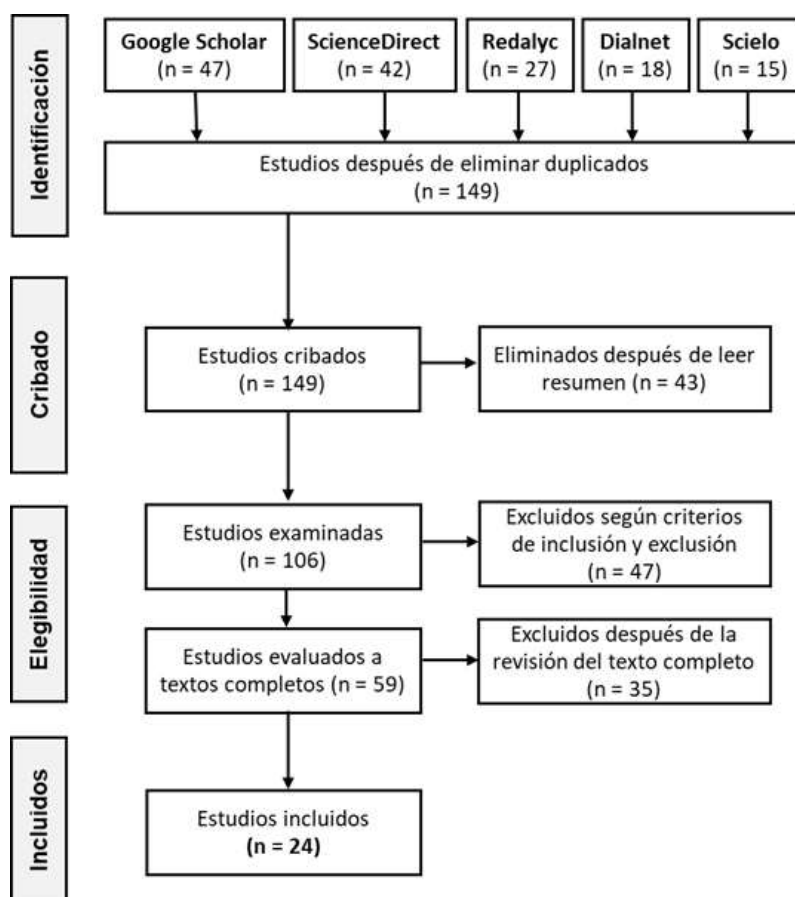
La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo mediante una revisión sistemática de la literatura científica sobre los niveles de estrés laboral, sus factores de riesgo asociados y las estrategias de afrontamiento en el sector empresarial. Para ello, se recopilaron y analizaron diversos estudios cuantitativos seleccionados a través de bases de datos académicas como Google Scholar, ScienceDirect, Redalyc, Dialnet y Scielo, que permitieron acceder a investigaciones recientes, pertinentes y de alcance internacional. Este proceso garantizó la inclusión de trabajos actualizados, con rigor metodológico y representativos de diversas regiones geográficas.

Para la selección de los estudios, se aplicaron filtros para restringir los resultados por año, idioma y tipo de documento. La búsqueda no incluyó restricciones geográficas ni sectoriales específicas, excepto la exclusión de estudios sobre los sectores salud y educación, con el propósito de mantener el enfoque en el ámbito empresarial. Para refinar los resultados, se utilizaron operadores booleanos con términos como "Estrés laboral", "Factores de riesgo", "Estrategias de afrontamiento" y "sector empresarial", además de sus equivalentes en inglés.

Se establecieron como criterios de inclusión que los estudios analizaran los niveles de estrés laboral, sus factores de riesgo asociados y/o las estrategias de afrontamiento en el sector empresarial, que fueran artículos científicos de investigación publicados en revistas arbitradas, disponibles en español o inglés, de libre acceso y con fechas de publicación entre 2021 y 2025. Como criterios de exclusión, se eliminaron investigaciones que no cumplieron estos requisitos, junto con revisiones sistemáticas y artículos duplicados.

El proceso de organización y registro de los estudios se ajustó a las directrices establecidas por la guía PRISMA en su versión actualizada. La Figura 1 muestra el flujo de selección, que partió de 149 estudios identificados al inicio y culminó con la inclusión de 24 investigaciones que cumplieron los criterios de elegibilidad. Este procedimiento aseguró un proceso de selección meticuloso, alineado con los estándares metodológicos internacionales vigentes.

Figura 1. Flujograma PRISMA para la revisión sistemática de la literatura



RESULTADOS

El análisis de los 24 artículos científicos seleccionados para esta revisión sistemática permitió examinar los hallazgos sobre el estrés laboral en el sector empresarial. En la Tabla 1 se resumieron datos importantes de cada estudio, como la autoría, año de publicación, características de la muestra, país de origen, instrumentos de medición empleados, niveles de estrés reportados, factores de riesgo identificados, estrategias de afrontamiento documentadas y principales conclusiones. Esta sistematización de la información posibilitó la identificación de patrones y tendencias significativas en la literatura científica sobre el tema.

En cuanto a la distribución temporal de los estudios analizados, se identificaron 3 que correspondieron al año 2025, 2 al 2024, 8 al 2023, 8 al 2022 y 3 al 2021, lo que demuestra que el tema mantuvo relevancia constante durante el período analizado. Sobre su procedencia geográfica, las investigaciones mostraron una amplia diversidad, con mayor representación de Ecuador (9 estudios), seguido de México (4), mientras que Etiopía, Perú y Malasia aportaron 2 investigaciones cada uno. Colombia, Indonesia, Polonia, Venezuela e India contribuyeron con uno cada uno. Esta distribución geográfica confirma que el estrés laboral constituye una problemática reconocida y analizada a escala global.

De manera similar, los estudios evidenciaron que el estrés laboral se investiga en muchos sectores empresariales, como el área de contabilidad, ingeniería, transporte, construcción, seguridad social, manufactura, pesca, banca, minería y servicios informales, entre otros. Esta diversidad sectorial permite conocer cómo trascienden el tema de forma particular en cada industria. Respecto a los instrumentos de medición, se observó una variedad, aunque destacan algunos validados internacionalmente que se aplicaron de forma recurrente como la escala de Estrés Laboral OIT-OMS (empleada en los estudios 2, 4, 5, 11, 12 y 16), el Cuestionario de Estrés de Maslach Burnout Inventory (aplicado en las investigaciones 2, 10 y 19) y la prueba IMSS (utilizada en los estudios 4 y 24). Esto demuestra la existencia de consenso metodológico en la evaluación del estrés laboral, al mismo tiempo indica la necesidad de estandarizar los instrumentos para permitir comparaciones más precisas entre los estudios.

En relación con los niveles de estrés que se reportan en los estudios analizados, se apreció que en todos los casos gran parte de los trabajadores evaluados lo presentaron, con variaciones significativas en su intensidad. Cinco investigaciones reportaron predominio de estrés alto ($\geq 40\%$ de la muestra): empleados contables (Cevallos y Verdezoto, 2025), trabajadores pesqueros (Cevallos et al., 2023), personal de empresas de importaciones (Guevara y García, 2023), obreros de construcción (Cataño y Cataño, 2022) y conductores de transporte público (Vega et al., 2022). Aunque no es definitorio, estos datos pudieran indicar que ciertos sectores laborales presentan mayor vulnerabilidad al estrés crónico.

Además de los anterior, cuatro estudios identificaron niveles moderados como predominantes: profesionales de contabilidad y auditoría (Sandoval y Torres, 2025), empleados de Seguridad Social (Zapata y Riera, 2024), trabajadores de construcción (Fauzan et al., 2023) y vendedores informales (Porcayo et al., 2022). Seis investigaciones mostraron prevalencia de niveles bajos: tripulantes de cabina (Torres et al., 2025), personal automotriz (Martínez et al., 2024), empleados de Contact Center (Martillo et al., 2023), obreros manufactureros (Rengel y Vilatuña, 2023), supervisores de seguridad (Lizardo, 2022) y trabajadores petroleros (Verduga y Ortiz, 2021). En nueve estudios evaluaron el estrés laboral sin especificar su distribución por niveles: Arifin et al. (2023), González et al. (2023), Wong (2023), Getaneh et al. (2022), Molek y Kawka (2022), Silva et al. (2022), Sime et al. (2022), Aqilah et al. (2021) y Goel y Verma (2021).

En línea con esto, en la revisión sistemática se constató que el estrés laboral se deriva de múltiples factores, los cuales se pueden clasificar en organizacionales, psicosociales y ambientales/físicos. La

Figura 2 presenta un esquema con los más frecuentes identificados en los estudios analizados, entre los que se encuentra las cargas laborales excesivas, el liderazgo deficiente y clima organizacional negativo, la falta de autonomía en las tareas, los conflictos interpersonales, la inestabilidad laboral y contratos temporales, el desequilibrio entre vida personal y laboral, y las condiciones laborales inadecuadas. Investigaciones específicas detectaron además factores de riesgo particulares asociados a contextos sectoriales específicos, como las consecuencias psicosociales de la pandemia por COVID-19, la ansiedad por obsolescencia profesional en población laboral mayores de 45 años, y el tecnoestrés derivado de procesos acelerados de transformación digital.

Figura 2. Esquema con los principales factores de riesgo asociados al estrés laboral descritos en los estudios analizados



El análisis de las estrategias de afrontamiento al estrés laboral reflejó que, si bien varios estudios no especificaron intervenciones concretas, sí propusieron recomendaciones preventivas y correctivas. Entre los trabajos que sí describieron estrategias implementadas, se identificaron las categorías de intervenciones organizacionales, apoyo individual y adaptaciones contextuales. Como se ilustra en la Figura 3, las medidas más frecuentes abarcaron programas de prevención de riesgos psicosociales, iniciativas para mejorar el clima laboral, reestructuración de cargas de trabajo, capacitación en gestión del tiempo, servicios de asesoramiento psicológico, promoción de actividad física, y técnicas de relajación. Estos hallazgos denotan que las propuestas más efectivas combinan modificaciones en el entorno laboral con apoyo personalizado a los trabajadores.

Figura 3. Esquema con las principales estrategias de afrontamiento al estrés laboral implementadas en los estudios analizados



A continuación, en la Tabla 1 se presenta un resumen de los 24 estudios incluidos en esta revisión sistemática, de los cuales fue organizada de manera sintética sus características metodológicas y hallazgos principales.

Tabla 1. Síntesis de los estudios sobre estrés laboral en el sector empresarial que describen los niveles alcanzados, factores de riesgo y estrategias de afrontamiento

No.	Autor (año) / Muestra / País	Instrumento de medición	Niveles de estrés	Factores de riesgo asociados (causas)	Estrategias de afrontamiento	Conclusiones relevantes
1	Cevallos y Verdezoto (2025) / 8 trabajadores del área contable / Guayaquil, Ecuador.	Cuestionario para la Evaluación de Estrés (tercera edición).	En la mañana: sin influencia significativa. En la tarde: Con influencia significativa en el rango de "Muy Alto" y "Alto" sobre los niveles de cortisol PM, con un valor F de 5.16 y un valor p de 0.033.	- Cultura laboral de cero errores. - Altas exigencias laborales. - Carga laboral elevada. - Falta de control sobre las tareas. - Condiciones ambientales como iluminación inadecuada, ruido y temperatura. - Conflictos en relaciones interpersonales y dificultades en el equilibrio entre trabajo y vida personal.	- Implementar programas de prevención de riesgos psicosociales como talleres informativos y charlas. - Promoción del manejo adecuado del tiempo. - Aplicación de técnicas de relajación. - Inclusión de asesoramiento psicológico y apoyo emocional para trabajadores que atraviesan conflictos laborales o familiares.	Los hallazgos indican que el estrés laboral tiene un impacto significativo en la salud de los trabajadores, en particular en las tardes, lo cual podría estar relacionado con la acumulación de carga mental y física durante la jornada laboral.
2	Sandoval y Torres (2025) / 40 empleados de contabilidad y auditoría de una empresa de consultoría / Ecuador.	Cuestionario de Estrés de Maslach y Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS.	- Agotamiento emocional: 57.5% nivel medio. - Influencia del líder: 53.75% nivel medio. - Falta de cohesión: 51.52% nivel medio. - Estructura organizacional: 44.11% nivel medio. - Despersonalización: 31.75% nivel bajo.	- Liderazgo deficiente. - Falta de cohesión organizacional. - Carga laboral excesiva. - Presión por plazos estrictos.	No se describen, pero se considera necesario fortalecer la gestión del liderazgo, mejorar la cohesión del equipo y reducir el agotamiento emocional mediante distribución de responsabilidades y comunicación efectiva; así como monitorear grupos con mayor estrés (ej. empleados	Se encontró unas correlaciones significativas entre agotamiento emocional y despersonalización ($p = 0.042$); así como, entre la falta de cohesión y la influencia del líder ($p = 0.031$).

					jóvenes y área de contabilidad).	
3	Torres et al. (2025) / 66 tripulantes de cabina (conductores y auxiliares de viaje) de 4 empresas de transporte interprovincial / Ecuador	Test de estrés laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social.	- Alto: 6.06% - Medio: 22.72% - Leve: 24.24% - Poco: 45.45% - Sin estrés: 1.51%	- Consumo de alcohol. - Inseguridad en carreteras. - Accidentes de tránsito. - Consumo de cigarrillo y mala alimentación (bajas).	No se describen.	Se recomienda el monitoreo de los grupos con mayor estrés (ej. formación universitaria, víctimas de inseguridad).
4	Martínez et al. (2024) / 45 ingenieros de una empresa automotriz en ciudad Juárez, Chihuahua / México	Cuestionario OIT/OMS y Escala de satisfacción laboral IMSS.	- Alto: 4% - Medio: 9% - Bajo: 87%	- Liderazgo deficiente (principal factor). - Clima organizacional desfavorable. - Cohesión grupal limitada. - Estructura organizacional rígida.	- Gestión de factores organizacionales (liderazgo, clima). - Implementación de programas de mitigación de estrés. - Fomento de cohesión grupal.	Se comprobó una correlación inversa entre estrés y satisfacción laboral. Además, se evidenció que mayor antigüedad laboral se asocia a menor estrés y que son necesarias políticas enfocadas en clima organizacional y liderazgo.
5	Zapata y Riera (2024) / 48 trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social / Ecuador	Cuestionario OIT-OMS (estrés).	- Alto: 4.1% - Intermedio: 24.3% - Estrés: 50.7% - Bajo: 20.9%	Turnos rotativos, carga laboral excesiva, presupuesto reducido, estructura física inadecuada, inestabilidad laboral, falta de cohesión, liderazgo deficiente, condiciones laborales subóptimas, doble presencia laboral-	No se describen estrategias específicas, aunque se destaca que se requiere mejorar las condiciones laborales, el liderazgo y el diseño de programas de apoyo.	Existe correlación significativa entre riesgos psicosociales y estrés laboral (Chi-cuadrado: 0.035). Las dimensiones críticas son condiciones de trabajo, recuperación y salud autopercibida.

				familiar.		
6	Arifin et al. (2023) / 76 trabajadores de la producción / Indonesia	Cuestionario analizado con pruebas Chi-Square y Mann-Whitney	Más del 50% de los trabajadores experimentaron estrés laboral.	- Conflictos interpersonales. - Incertidumbre laboral. - Fluctuaciones en la carga de trabajo. - Factores organizacionales (carga laboral, responsabilidades). - El entorno físico deficiente.	No se describe	Recomiendan medidas preventivas para mejorar el ambiente laboral y reducir la incertidumbre.
7	Cevallos et al. (2023) / 108 trabajadores de una empresa pesquera de la ciudad de Manta / Ecuador	Cuestionario de Karasek (Demanda-Control-Apoyo Social)	- Alto: 53.70% - Medio: 35.19% - Bajo: 11.11%	- Alta demanda psicológica: relacionada con exigencias laborales intensas y prolongadas (75.93% de los trabajadores). - Control laboral: solo el 25% reportó autonomía en la toma de decisiones. - Apoyo social: el 83.33% percibió respaldo de compañeros y superiores, pero el 16.67% indicó carencias. - Jornadas prolongadas y aislamiento familiar.	- Programas de prevención y capacitación continua. - Acompañamiento psicológico. - Elaboración de manuales de conducta y convivencia laboral.	La combinación de alta demanda y bajo control generó tensión laboral. La isotensión (alta demanda, bajo control y bajo apoyo) afectó al 16.67% de la muestra. El grupo etario predominante fue de 35-43 años (33.33%), con antigüedad laboral de 0-2 años (50%).
8	Fauzan et al. (2023) / 173 profesionales de la construcción /	Cuestionario DASS-21 (Depression, Anxiety, Stress	Cerca del 45.1% reportaron niveles de estrés dentro del rango habitual,	- Género masculino. - Estado de salud. - Salario bajo. - Carga laboral elevada y	Ejercicio físico y apoyo social.	Recomiendan intervenciones en salud mental, promoción de ambientes laborales saludables y programas de gestión del estrés.

	Malasia	Scales)	mientras que el 54.9% manifestaron experimentar estrés en diversos grados, desde leve hasta severo.	responsabilidades.		
9	González et al. (2023) / 162 trabajadores del sector maquilador en Piedras Negras, Coahuila / México	Encuestas estructuradas (40 ítems).	Se destacan indicadores indirectos como la frecuencia de horas extras (41.8%) y la percepción de conflicto trabajo-familia (34.5%).	- Exigencias cognitivas (memorización, atención multitarea). - Jornadas extendidas (horas extras y trabajo en días de descanso). - Desequilibrio trabajo-familia (34.5% perciben conflicto). - Responsabilidades elevadas (16.4% asumen alta responsabilidad en resultados).	- Adaptación de cargas laborales a capacidades individuales. - Implementación de pausas activas y descansos programados. - Capacitación en ergonomía cognitiva. - Diseño de políticas organizacionales para equilibrio vida-laboral.	La carga mental es un factor representativo, vinculada a fatiga crónica en 30% de la muestra. El 25.5% reporta falta de autonomía para modificar secuencias de tareas. Existe altas exigencias y disminución del rendimiento (40% en roles operativos).
10	Guevara y Garcia (2023) / 140 trabajadores de una empresa de importaciones de la ciudad de Ambato / Ecuador	Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh y Maslach Burnout Inventory (MBI).	- Alto: 44.3%. - Medio: 54.3%. - Bajo: 1.4%.	No se describen factores específicos. Se menciona el síndrome de burnout con dimensiones como cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.	No se describe	No se encontró relación significativa entre calidad del sueño y estrés laboral. No hubo diferencias en niveles de estrés por sexo. La alta prevalencia de estrés en los trabajadores fue independientemente de la calidad del sueño.
11	Martillo et al. (2023) / 223 trabajadores de la empresa	Cuestionario OIT-OMS (CEL).	- Alto: 1% - Moderado: 8% - Bajo: 91%	- Clima organizacional deficiente (percepción "regular"). - Presión laboral (25.11%).	No se reportan estrategias explícitas. De forma implícita se propuso la adaptación	Se encontró una correlación inversa entre clima y estrés (-0.1856). Las dimensiones críticas fueron la cohesión, la innovación, el

	Contac Center de la ciudad de Guayaquil / Ecuador			- Falta de cohesión grupal (29.97%). - Estructura organizacional rígida. - Influencia negativa del líder.	a modalidades híbridas y políticas de comunicación interna.	reconocimiento y presión. Se apreció mayor afectación en entornos con baja confianza y apoyo grupal.
12	Rengel y Vilatuña (2023) / 120 trabajadores de una empresa manufacturera en Ambato / Ecuador	Cuestionario OIT-OMS para estrés laboral y Batería de condiciones intralaborales (Ministerio de Protección Social de Colombia)	- Alto: 15% - Intermedio: 3.4% - Moderado: 28.3% - Bajo: 53.3%	- Liderazgo deficiente. - Relaciones sociales conflictivas. - Alta demanda laboral. - Falta de control sobre tareas. - Sobrecarga mental.	No se describen estrategias específicas, se recomienda fortalecer el liderazgo, mejorar la comunicación y reducir la carga laboral.	Existe correlación significativa entre factores psicosociales y estrés laboral (validada con Chi-Cuadrado). La exposición a riesgos psicosociales incrementa niveles de estrés, con impacto en salud y productividad.
13	Wong (2023) / Empleados de Cooperativa Nuestro Norte RL / Venezuela	Cuestionario Job Stress Survey (JSS)	Niveles elevados de estrés, agotamiento físico y emocional, y alta rotación de personal.	- Sobrecarga laboral - Falta de control sobre tareas. - Ausencia de recompensas. - Falta de apoyo social. - Conflicto trabajo-vida personal e inseguridad laboral.	- Programas de gratitud. - Desarrollo de fortalezas personales. - Entrenamiento en optimismo. - Gestión del tiempo. - Habilidades emocionales. - Actividades de bienestar emocional.	La efectividad de las estrategias depende del compromiso gerencial, evaluación continua del estrés, y adaptación a las necesidades organizacionales para mejorar bienestar y productividad.
14	Cataño y Cataño (2022) / 98 empleados de una constructora / Colombia	Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (validada por el Ministerio de	- Muy alto: 40.8% - Alto: 10.2% - Medio: 10.2% - Bajo: 18.4% - Sin riesgo: 20.4%	Recompensas organizacionales, demandas del ambiente laboral, exigencias de responsabilidad en el cargo.	No se describen, pero se considera necesario la capacitación continua, mejorar las demandas ambientales y la percepción de recompensas; así como, el monitoreo	El personal operativo experimentó elevados niveles de estrés debido a las dinámicas propias de su trabajo.

		Protección Social de Colombia).			periódico con instrumentos psicométricos.	
15	Getaneh et al. (2022) / 285 trabajadores bancarios / Etiopía	Escala de Estrés Laboral (Workplace Stress Scale- WPSS)	Prevalencia del 21.1% (IC 95%: 16.5–25.3)	- Mayor vulnerabilidad en hombres por sobrecarga laboral. - Consumo de alcohol. - Antecedentes de enfermedades crónicas.	No se describen estrategias específicas en el estudio.	Se apreció la necesidad de políticas focalizadas en grupos de riesgo y reducción de consumo de alcohol.
16	Lizardo (2022) / 541 agentes y supervisores de una empresa de seguridad en Lima / Perú	Escala de Estrés Laboral OIT-OMS	- Alto: 2.4% - Promedio alto: 15.5% - Promedio bajo: 18.3% - Bajo: 63.8%	- Nivel de incentivos insuficientes. - Contratos temporales. - Remuneración baja. - Inestabilidad laboral.	- Programas para desarrollar competencias laborales. - Implementación de pausas activas. - Asignación de tareas según experiencia y conocimiento. - Mejora de horarios y comunicación interna.	Los factores económicos y contractuales impactan de manera significativa en el estrés. La pandemia aumentó los riesgos psicosociales. Es necesario establecer políticas preventivas para salud mental laboral.
17	Molek y Kawka (2022) / 96 mineros / Polonia	- Job Content Questionnaire (JCQ). - Occupational Stress Indicator modificado (Mod OSI). - General Health Questionnaire (GHQ-28).	- Reducción significativa en el grupo de intervención. - Sin cambios significativos en el grupo de comparación. - Mejora en salud general (GHQ-28) en el grupo de	- Riesgos naturales impredecibles (derrumbes, explosiones). - Errores humanos durante operaciones. - Alta carga laboral y ambigüedad de roles. - Conflictos interpersonales y falta de apoyo social.	Entrenamiento en habilidades blandas: comunicación, trabajo en equipo, autogestión y resolución de conflictos.	Los efectos positivos a partir del estudio se mantuvieron tres meses postintervención.

			intervención.			
18	Porcayo et al. (2022) / 150 vendedores informales de la Plaza Azul en San Mateo Atenco / México	Sub-Escala de Apreciación Estrés Sociolaboral (EAE-S)	de - Alto: 10.6% de - Medio: 56% - Bajo: 33.3%	- Dependencia de transporte. - Horario laboral. - Baja remuneración. - Aumento del costo de vida. - Paro por pandemia. - Público exigente. - Sobrecarga de tareas. - Competitividad laboral. - Situación económica personal/familiar.	No se describen estrategias específicas, se recomienda implementar pausas activas, mejoras en condiciones laborales y participación de los trabajadores en decisiones organizacionales.	El estrés laboral en trabajadores informales se vincula a factores económicos y estructurales. Se destaca la necesidad de políticas públicas y organizacionales para mitigar riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables
19	Silva et al. (2022) / 33 trabajadores de escritorio de una empresa industrial / México	Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) adaptado al español	- Alto desgaste emocional: 43.8%. - Alto cinismo: 56.3%. - Eficacia profesional media: 43.8%.	- Sobrecarga emocional. - Fatiga al enfrentar la jornada laboral. - Percepción de falta de control sobre demandas laborales.	Se recomienda implementar actividades recreativas y reconocimiento público, aunque no se describen estrategias aplicadas.	La alta prevalencia de estrés laboral en trabajadores de escritorio resalta la necesidad de intervenciones organizacionales para mitigar el desgaste emocional y cinismo, lo que mejoraría el bienestar y la productividad.
20	Sime et al. (2022) / 413 empleados del parque industrial de Hawassa / Etiopía	Escala de estrés laboral (Workplace Stress Scale- WPSS)	Prevalencia general del estrés laboral fue del 47.5% (IC95%: 43.2-52.1)	- Empleo temporal. - Condiciones laborales deficientes. - Experiencia laboral menor a dos años y medio. - Pocas oportunidades de aprendizaje. - Apoyo organizacional insuficiente. - Consumo actual de khat y de alcohol.	El estudio no reporta estrategias específicas de afrontamiento utilizadas por los empleados. Sin embargo, se recomienda mejorar las habilidades de manejo del estrés y enfocarse en la prevención primaria de factores identificados.	Se apreció que los factores organizacionales y conductuales resultaron ser los principales predictores. Es necesario intervenciones preventivas y mejora de políticas laborales.
21	Vega et al. (2022)	Escala de	- Alto: 100%.	- Factores sociales (95%	No se describen	Existe correlación positiva débil entre

	/100 conductores del transporte público / Perú	apreciación del estrés en la conducción-adaptación y cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales.	No se reportan niveles bajo o moderado.	riesgo muy alto), familiares (86% riesgo muy alto) y económicos (81% riesgo muy alto). - Contexto pandémico: incertidumbre, miedo al contagio, jornadas laborales prolongadas (hasta 15 horas diarias). - Conflictos con pasajeros. - Condiciones ergonómicas deficientes.	estrategias específicas.	factores de riesgo psicosocial extralaborales y estrés laboral (rho de Spearman: 0.366). La carga laboral extrema y la falta de regulación en horarios agravan el estrés.
22	Aqilah et al. (2021) / 51 profesionales de la construcción / Malasia	Cuestionario multiseccional validado por expertos	- Físico: Mayoría en nivel 3 (tensión ocasional, fatiga leve). - Mental: Mayoría en nivel 3 (alta concentración y multitarea). - Emocional: Mayoría en nivel 4 (alivio tras resolver tareas con preocupación futura).	- Alta demanda de habilidades de liderazgo. - Restricciones de tiempo críticas. - Necesidad de habilidades interpersonales. - Frecuencia elevada de informes. - Experiencia profesional exigida. - Largas jornadas laborales.	No se describe	Los profesionales presentan estrés controlado, pero existen casos críticos. Factores personales (habilidades) y de proyecto (tiempo) son prioritarios.
23	Goel y Verma (2021) / 204 empleados (sectores de	- Cuestionario de estrés laboral AIS. - Inventario de	- Empleados mayores (>45 años) reportaron mayor estrés percibido.	- Tecnoestrés (uso de tecnología como demanda laboral). - Temor a la	- Uso combinado de estrategias activas (enfocadas en resolver problemas) y pasivas	Los empleados mayores, pese a mayor uso de estrategias, mostraron mayor estrés debido a nuevos estresores.

seguros, banca, telecomunicaciones) / India	recursos de afrontamiento de NYSUT.	de - Empleados jóvenes (<30 años) mostraron menor percepción de estrés. - Diferencias significativas entre grupos etarios (p <0.05).	obsolescencia laboral por automatización. - Reducción de habilidades cognitivas y motivación para aprender en edad avanzada. - Falta de apoyo organizacional y estereotipos negativos hacia trabajadores mayores. - Ambigüedad de roles y sobrecarga de tareas.	(reducción de tensión, prácticas espirituales). - Mayor uso de estrategias espirituales y reducción de tensión en empleados mayores.	
24 Verduga y Ortiz (2021) / 35 trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co / Ecuador	Test IMSS (estrés) y COPE (afrontamiento)	- Alto: no se reporta. - Medio: 48.6% - Bajo: 51.4%	- Factores psicosociales por la pandemia (teletrabajo, crisis económica). - Desempleo. - Exceso de tareas. - Monotonía. - Carga mental. - Jornadas extendidas. - Condiciones laborales subestándar.	- Mayor uso de estrategias activas que pasivas. - El estrés medio refleja la necesidad de implementar medidas preventivas, como apoyo psicológico y mejora en condiciones laborales.	La correlación entre puestos de trabajo y estrés indica influencia de factores organizacionales.

DISCUSIÓN

Los resultados de esta revisión sistemática evidencian que el estrés laboral es una problemática prevalente en diversos sectores empresariales, con variaciones significativas en su intensidad según el ámbito laboral y las condiciones organizacionales. Mediante el análisis realizado se pudo confirmar que cargas laborales excesivas, liderazgo deficiente y clima organizacional negativo destacan como las causas más recurrentes de estrés laboral, lo cual concuerda con los hallazgos de Calvo (2024), quien identificó que las exigencias laborales, la falta de control y las condiciones desfavorables son factores determinantes. Además, se identificó una alta prevalencia de estrés en sectores como contabilidad, construcción y transporte público, lo que exige la implementación de medidas correctivas. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por este autor al destacar en la importancia de establecer programas de bienestar laboral y esquemas de flexibilidad organizacional para reducir dichos impactos.

Asimismo, la identificación de factores psicosociales y ambientales como fuentes de estrés laboral coincide con lo planteado por Buitrago et al. (2021), quienes destacaron que las condiciones laborales y personales interactúan para generar respuestas emocionales y fisiológicas adversas. Este estudio amplía dicha perspectiva al demostrar que factores como la inestabilidad laboral, los conflictos interpersonales y las jornadas prolongadas agravan el estrés, en especial en sectores con alta demanda psicológica. Estos autores también destacaron la importancia de una cultura preventiva, lo cual se alinea con las estrategias de afrontamiento identificadas en esta revisión, como la reestructuración de cargas laborales y el asesoramiento psicológico.

Por otra parte, los resultados muestran que la administración del tiempo es una estrategia destacada para reducir el estrés, tal como lo propuso Rodríguez (2024). Este autor demostró que la delegación de tareas y la creación de hábitos efectivos mejoran el rendimiento y disminuyen la tensión laboral. En esta revisión, se observó que sectores con altos niveles de estrés, como el transporte público y la construcción, carecen de políticas claras para gestionar el tiempo, lo que exacerba la problemática. Este autor también advirtió sobre la subjetividad en la percepción de las actividades laborales, un aspecto que coincide con la variabilidad en los niveles de estrés reportados en los estudios analizados. La implementación de herramientas para una mejor administración del tiempo constituye una solución viable para contextos laborales críticos.

Además, mediante la presente revisión sistemática se pudo constatar que el estrés laboral no solo está vinculado a factores organizacionales, sino también a condiciones externas como la pandemia y la transformación digital. Mitreka et al. (2022) abordaron este fenómeno al analizar el impacto de la volatilidad y la incertidumbre en los entornos laborales. Sus hallazgos, que destacan la necesidad de adaptación y comunicación para reducir el estrés, se reflejan en los resultados de esta investigación, donde la incertidumbre laboral y el tecnoestrés resultan factores importantes. Estos autores también enfatizaron en la importancia de la prevención mediante la capacitación, una estrategia que coincide con las intervenciones organizacionales identificadas en esta revisión.

En relación con lo anterior, los resultados de la revisión demuestran que el apoyo individual, que incluye el asesoramiento psicológico y técnicas de relajación, constituye una estrategia eficaz para mitigar el estrés laboral. Estos hallazgos se ven reforzados por la investigación de Dinesh et al. (2022),

quienes comprobaron la efectividad de intervenciones basadas en mindfulness en el sector financiero, ámbito demandante a nivel cognitivo. Si bien su estudio se circunscribe a un sector específico, la coincidencia en destacar la importancia de estrategias personalizadas resulta notable. Esta correspondencia de evidencia denota la pertinencia de adoptar estos factores que combinan intervenciones organizacionales (como mejora del clima laboral) con medidas individualizadas (como promoción de actividad física).

Por otro lado, la presente revisión identificó que la sobrecarga laboral y la falta de autonomía constituyen factores recurrentes de estrés, en particular en sectores como manufactura y seguridad social. Estos hallazgos concuerdan con la investigación de Díaz et al. (2024), quienes mediante un mapa causal del estrés laboral en México determinaron que la carga de trabajo y la satisfacción laboral representan variables importantes en este sentido. La relevancia de estos resultados se acentúa al considerar contextos laborales precarios, donde los altos niveles de estrés en trabajadores informales y sectores con condiciones subóptimas refuerzan la necesidad de políticas públicas para mejorar los entornos laborales, tal como propusieron dichos autores.

De igual manera, se pudo identificar en el estudio que la carga de trabajo excesiva y las presiones de tiempo resultan factores determinantes del estrés laboral. Estos hallazgos corroboran los manifestado por Jamil et al. (2023), quienes al analizar la relación entre estrés y desempeño identificaron estos elementos como causas fundamentales. También, en la presente investigación se constató cómo la falta de cohesión grupal y el liderazgo deficiente deterioran el bienestar laboral, lo que coincide con la observación de dichos autores sobre el impacto negativo del estrés en la satisfacción laboral. La consistencia en estos resultados enfatiza la necesidad prioritaria de intervenir sobre estos factores para optimizar la salud ocupacional y los índices de productividad en los empleados.

Otro de los factores determinados en el estudio que se asocian con elevados niveles de estrés en múltiples sectores son las jornadas laborales extendidas y las condiciones de trabajo desfavorables. Estos resultados concuerdan con el estudio de Loayza et al. (2022), quienes identificaron una correlación significativa entre sobrecarga laboral y estrés, en particular en el sector público. Además, las manifestaciones físicas del estrés reportadas en esta revisión (como las tensiones musculares y trastornos del sueño) coinciden con los efectos adversos documentados por dichos investigadores. Esto indica que se deben implementar medidas correctivas como las descritas en la revisión relacionadas con la reestructuración de horarios y la creación de entornos laborales más saludables.

Además de estas estrategias, también se identificaron otras que también resultan efectivas para el manejo del estrés laboral como la capacitación en habilidades blandas y la mejora de ambientes físicos. Estos hallazgos se articulan con el modelo de intervención psicosocial propuesto por Barrera et al. (2022), quienes destacaron en la necesidad de combinar recursos subjetivos con medidas organizacionales, como talleres y mejoras ergonómicas. Además, se coincide con estos autores en la importancia de establecerse una relación armónica entre objetivos organizacionales y bienestar del trabajador, principio que se corrobora en los estudios analizados donde climas laborales positivos mostraron asociación con menores niveles de estrés. Estas evidencias confirman que un abordaje del estrés laboral requiere la implementación coordinada de intervenciones a nivel individual y

organizacional.

CONCLUSIONES

El análisis sistemático de la literatura evidenció una elevada prevalencia del estrés laboral en el sector empresarial, con variaciones significativas según las características sectoriales y organizacionales. Los sectores de contabilidad, construcción y transporte público presentaron los índices más altos de estrés. Los principales factores de riesgo identificados fueron liderazgo deficiente, cargas laborales excesivas, falta de autonomía y apoyo social, conflictos interpersonales, desequilibrio trabajo-vida personal, y condiciones laborales inadecuadas. Frente a esta problemática, aunque algunos estudios no especificaron estrategias de afrontamiento, otros reportaron intervenciones efectivas como reestructuración de cargas laborales, mejora del clima organizacional, capacitación en gestión del tiempo y habilidades blandas, asesoramiento psicológico, y promoción de actividad física.

Los hallazgos de la investigación, que evidencian una significativa presencia de estrés laboral en el sector empresarial, respaldan la necesidad de implementar medidas para su prevención y manejo. A nivel organizacional, se recomienda adoptar políticas que promuevan la flexibilidad laboral, capaciten en gestión del tiempo y desarrollen habilidades blandas en los mandos directivos. De forma simultánea, se requiere la intervención de instancias gubernamentales y regulatorias para establecer normativas que garanticen condiciones laborales óptimas, con especial énfasis en grupos vulnerables como trabajadores informales y aquellos en entornos de alto riesgo físico. La implementación coordinada de estas acciones contribuiría a reducir la incidencia del estrés laboral, lo que mejoraría también el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores manifiestan que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Amaya, I. M., Manchego, M. L., Otálora, H. Y. y Ramírez, N. (2021). El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño organizacional. *POLIANTEA*, 16(28), 8-12. <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i28.2321>
- Aqilah, N., Haslinda, N. y Hanafi, M. (2021). The Perception of Work-Related Stress Indicators and The Relative Importance of Job Demand Stressors Among Construction Professionals in Malaysia. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 12(4), 101-113. <https://doi.org/10.30880/ijscet.2021.12.04.009>
- Arifin, Moh. S., Arijanti, S., Rahayu, B., Lubis, F. M. y Nure, H. M. (2023). Determinant Factors Of Work Stress Of Production Workers At National Printing Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1629-1634. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1412>
- Barrera, M., Deroncele, A. y García, M. (2022). Intervención psicosocial en el manejo del estrés laboral. *Santiago, Número Especial 75UO*, 98-116. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5780>
- Bartumeus, A., Bartolomé, M. T., Sánchez, N., Bedoya, N., Loren, N. y Palacios, B. M. (2022). El estrés y su respuesta fisiológica y psicológica en el individuo. *Revista Sanitaria de Investigación*, 3(7), 109. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/el-estres-y-su-respuesta-fisiologica-y-psicologica-en-el-individuo/>
- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

- Calvo, J. M. (2024). La incidencia del estrés en el ámbito laboral. *Gestión en el Tercer Milenio*, 27(53), 449-467. <https://doi.org/10.15381/gtm.v27i53.28394>
- Cancino, R. (2023). Un viejo eminente, omnipresente y no siempre convenientemente atendido: El estrés. *Revista Confluencia*, 6(1), 112-117. <https://doi.org/10.52611/confluencia.num1.2023.909>
- Cataño, L. y Cataño, E. A. (2022). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y estrés en empleados de una compañía constructora de Colombia. *Salud de los Trabajadores*, 30(1), 33-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8961738>
- Cevallos, G. y Verdezoto, E. (2025). Evaluación de estrés en trabajadores del área contable de la inmobiliaria Prat S.A. *Reincisol*, 4(7), 161-176. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)161-176](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)161-176)
- Cevallos, J. G., Cantos, E. M., Manobanda, J. L. y Santos, M. L. (2023). Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek. *RECIAMUC*, 7(1(esp)), 2-10. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1.esp\).enero.2023.2-10](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.2-10)
- Chapilliquin, L. M. (2021). Estilos de afrontamiento del estrés laboral en los empleados del sector público. *Economía y Negocios*, 12(2), 122-140. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.977>
- Díaz, V. de la C., Fernández, M. A. y Álvarez, J. A. (2024). Mapa Causal del estrés laboral en México. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 70(275), 69-79. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2024000200001>
- Dinesh, T. K., Shetty, A., Dhyani, V. S., T.S, S. y Dsouza, K. J. (2022). Effectiveness of mindfulness-based interventions on well-being and work-related stress in the financial sector: A systematic review and meta-analysis protocol. *Systematic Reviews*, 11(1), 79-88. <https://doi.org/10.1186/s13643-022-01956-x>
- Fauzan, N. S., Mohd Tajuddin, N. A. F., Thanarejee, N., Mohd, D. H. y Sukadarin, E. H. (2023). Risk Factors Associated with Occupational Stress among Malaysian Construction Professionals. *Makara Journal of Health Research*, 27(2), 128-134. <https://doi.org/10.7454/msk.v27i2.1345>
- Flores, J. C. (2021). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: Primera aproximación teórica. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 906-915. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-52>
- Getaneh, E., Shetie, B., Seid, M., Fentie, B., Wassie, M. y Aemro, A. (2022). Prevalence of work-related stress and its associated factors among bank workers in Gondar city, Northwest Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16, 100386. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100386>
- Goel, M. y Verma, J. P. (2021). Workplace stress and coping mechanism in a cohort of Indian service industry. *Asia Pacific Management Review*, 26(3), 113-119. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2020.10.001>
- González, G., Chacón, J. E. y Velázquez, J. (2023). Diagnóstico de los niveles de estrés en los trabajadores del sector maquilador de Piedras Negras. *Políticas Sociales Sectoriales*, 1(1), 700-732. <https://politicassociales.uanl.mx/index.php/pss/article/view/45>
- Guevara, M. S. y Garcia, D. C. (2023). Calidad del sueño y su relación con el estrés laboral en los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 42-61. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377
- Jamil, A., Sehat, R. M., Johari, Y. C., Nordin, E., Hussein, W. S. y Hasin, H. (2023). Exploring the Link Between Job Stress and Performance: Identifying the Root Causes. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 13(3), 501-522. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v13-i3/19073>
- Lagos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia. Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Tópicos, Revista de Filosofía*, 64, 279-306. <https://doi.org/10.21555/top.v640.1999>
- Lizardo, B. Y. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Loayza, G. A., Troya, L. Y., González, E. X. y Sánchez, L. C. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Martillo, B. G., Valverde, C. G. y Bastidas, C. M. (2023). Alta demanda laboral en Contact Center de Guayaquil: Correlación entre clima y estrés laboral. *RECIMUNDO*, 7(1), 362-371. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.362-371](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.362-371)
- Martínez, J. R., Alvarado, L., Sánchez, J., Sandoval, D. A. y Rodríguez, M. A. (2024). Determinación de generadores de estrés laboral y sus afectaciones dentro de la ingeniería. *Revista NeyArt*,

- 2(4), 29–43. <https://doi.org/10.61273/neyart.v2i4.70>
- Mitreka, D. B., Rarindo, H. y Nopriyanto, R. (2022). Overview of stress levels in work organization. *Malaysian Business Management Journal*, 1(1), 31-34. <https://doi.org/10.26480/mbmj.01.2022.31.34>
- Molek, D. y Kawka, T. (2022). Reducing Work-Related Stress Through Soft-Skills Training Intervention in the Mining Industry. *Human Factors*, 66(5), 1633-1649. <https://doi.org/10.1177/00187208221139020>
- Porcayo, M. A., Giles, R. J., Bárcenas, Á. y López, A. (2022). Estrés laboral en vendedores informales de la plaza azul de san mateo atenco. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(28). <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/20393/15185>
- Rengel, L. R. y Vilatuña, P. I. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Revista Uniandes Episteme*, 10(2), 274–285. <https://doi.org/10.61154/rue.v10i2.2953>
- Restrepo, J. y Lemos, M. (2021). Addressing psychosocial work-related stress interventions: A systematic review. *WORK*, 70(1), 53-62. <https://doi.org/10.3233/WOR-213577>
- Rodríguez, E. (2024). Análisis de administración del tiempo en ingeniería como estrategia de mejora de rendimiento y reducción de estrés laboral. *Pensamiento Actual*, 24(43), 45-61. <https://doi.org/10.15517/pa.v24i43.62875>
- Sandoval, C. E. y Torres, J. A. (2025). Dimensiones correlacionadas con el estrés en los empleados contadores y auditores. Caso: Una empresa de consultoría. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 9(1), 1-19. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e306>
- Silva, G. S., Sánchez, W. A., Flores, A. A. y Contreras, E. L. (2022). Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de escritorio en una empresa industrial – México, año 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 842–856. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3146
- Sime, Y., Hailesilassie, H. y Alenko, A. (2022). Work-related stress and associated factors among employees of Hawassa industrial park, southern Ethiopia: An institutional based cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 22(1), 387-397. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04032-9>
- Torres, R., Chávez, C. y Torres, P. (2025). Estrés laboral en tripulantes de cabina de buses interprovinciales de la ciudad de Tulcán. *Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 11(1), 98–116. <https://doi.org/10.61154/metanoia.v11i1.3736>
- Vega, Y., Villegas, D. y Giraldo, A. M. (2022). Factores de riesgos psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de COVID-19. *Revista Enfermería Herediana*, 15(1), 3-10. <https://doi.org/10.20453/renh.v20i20.5262>
- Verduga, J. P. y Ortiz, P. A. (2021). Estrategias de afrontamiento de los síntomas asociados al estrés laboral en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros Alkhorayef Petroleum Co. *Polo del Conocimiento*, 6(12), 1292–1316. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i12.3436>
- Wong, A. (2023). Estrategias de gestión del estrés laboral para mejorar el bienestar y la productividad en las organizaciones manufactureras. *PSIQUIS UBA*, 4(2), 127–140. <https://revistasuba.com/index.php/PSIQUISUBA/article/view/776>
- Zapata, C. A. y Riera, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 4-23. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>