



Estrés laboral y su relación con el bajo rendimiento dentro del personal administrativo

Work stress and its relationship with poor performance among administrative staff

Estresse no trabalho e sua relação com baixo desempenho em funcionários administrativos

José Clímaco Cañarte-Vélez ^I

jose.canarte@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3843-1143>

Natasha Nayeli Indio-Mero ^{II}

indio-natasha7334@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-3973-0375>

Andrea Pierina Suárez-Alvarado ^{III}

suarez-andrea9999@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-1805-2281>

Correspondencia: jose.canarte@unesum.edu.ec

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 07 de abril de 2025 * **Aceptado:** 14 de mayo de 2025 * **Publicado:** 30 de junio de 2025

- I. Mg. Docente de Laboratorio Clínico, Universidad Estatal Del Sur De Manabí, Carrera de Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.
- II. Universidad Estatal Del Sur De Manabí, Estudiante Investigador de la Carrera de Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.
- III. Universidad Estatal Del Sur De Manabí, Estudiante Investigador de la Carrera de Laboratorio Clínico, Facultad Ciencias de la Salud, Jipijapa, Ecuador.

Resumen

El estrés en la actualidad comprende una gran problemática para la salud física y mental, el cual es reconocido por la Organización Mundial de la Salud, además, puede generar reacciones y repuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas ante situaciones con alta demanda laboral que sobrepone los recursos del personal del trabajo. El objetivo del estudio fue conocer la relación entre estrés laboral y el bajo rendimiento dentro del personal administrativo, con una metodología de sistemática de tipo descriptiva, mediante buscadores científicos: PubMed, Scielo, ScienceDirect, Dialnet y Google Académico. Entre los resultados se identificó la prevalencia del estrés laboral a nivel mundial, en países como Italia la fue del 80%, México y Nicaragua con 60% y el 55% respectivamente, Uruguay el 63%, a nivel nacional, Ecuador presenta niveles de estrés entre el 53% al 88,57% lo que indica un alto porcentaje. Entre los factores riesgo más representativos fue la exigencia de laboral, sobretiempos, sentimientos de no valer nada, falta incentivo, relaciones entre el mismo personal, injusticia organizacional, apoyo deficiente del supervisor, poca experiencia y el consumo de sustancias. Las medidas preventivas que se emplean con mayor frecuencia fueron la realización de actividades laborales, culturas de apoyo emocional, y fomentar un buen estado psicológico. Se concluyó que la implementación de medidas estratégicas eficaces puede tener un impacto significativo para reducir los niveles de estrés en el trabajo, y así aumentar la efectividad y productividad en las organizaciones.

Palabras claves: Efectividad; emociones; psicología; rendimiento; salud.

Abstract

Stress is currently a major problem for physical and mental health, which is recognized by the World Health Organization. In addition, it can generate emotional, cognitive, and physiological reactions and responses in situations with high work demands that overwhelm the resources of the work staff. The objective of the study was to understand the relationship between work-related stress and poor performance within administrative staff, using a descriptive systematic methodology, using scientific search engines: PubMed, Scielo, ScienceDirect, Dialnet, and Google Scholar. Among the results, the prevalence of work-related stress worldwide was identified, in countries such as Italy with 80%, Mexico and Nicaragua with 60% and 55% respectively, and Uruguay with 63%. Nationally, Ecuador presents stress levels between 53% and 88.57%, indicating a high percentage. Among the most significant risk factors were work demands,

overtime, feelings of worthlessness, lack of incentives, peer relationships, organizational injustice, poor supervisory support, lack of experience, and substance use. The most frequently used preventive measures were work-related activities, emotionally supportive cultures, and fostering a healthy psychological state. It was concluded that the implementation of effective strategic measures can have a significant impact on reducing stress levels at work, thus increasing organizational effectiveness and productivity.

Keywords: Effectiveness; emotions; psychology; performance; health.

Resumo

O estresse é atualmente um grande problema para a saúde física e mental, reconhecido pela Organização Mundial da Saúde. Além disso, pode gerar reações e respostas emocionais, cognitivas e fisiológicas em situações com altas demandas de trabalho que sobrecarregam os recursos da equipe de trabalho. O objetivo do estudo foi compreender a relação entre estresse relacionado ao trabalho e baixo desempenho em funcionários administrativos, utilizando uma metodologia sistemática descritiva, utilizando mecanismos de busca científica: PubMed, Scielo, ScienceDirect, Dialnet e Google Acadêmico. Entre os resultados, foi identificada a prevalência de estresse relacionado ao trabalho em todo o mundo, em países como Itália com 80%, México e Nicarágua com 60% e 55%, respectivamente, e Uruguai com 63%. Nacionalmente, o Equador apresenta níveis de estresse entre 53% e 88,57%, indicando um percentual alto. Entre os fatores de risco mais significativos estavam as demandas de trabalho, horas extras, sentimentos de inutilidade, falta de incentivos, relacionamentos com colegas, injustiça organizacional, suporte de supervisão deficiente, falta de experiência e uso de substâncias. As medidas preventivas mais frequentemente utilizadas foram atividades relacionadas ao trabalho, culturas de apoio emocional e promoção de um estado psicológico saudável. Concluiu-se que a implementação de medidas estratégicas eficazes pode ter um impacto significativo na redução dos níveis de estresse no trabalho, aumentando assim a eficácia e a produtividade organizacional.

Palavras-chave: Eficácia; emoções; psicologia; desempenho; saúde.

Introducción

El personal administrativo es el talento humano que se encarga de desarrollar procesos administrativos dentro de una institución tanto de manera interna como externa, por lo tanto, su trabajo está relacionado con las exigencias y constantes presiones, dicho personal es vulnerable a estar en constante tensión y riesgo de sufrir estrés laboral, ya sea al momento de entrega de informes en tiempos establecidos, documentación a realizar y la cara laboral (1).

La salud mental y el bienestar dentro de una organización es fundamental mantener el rendimiento y eficacia día a día, cuando dichos factores se ven alterados se puede presentar el estrés laboral, el cual es considerado un gran riesgo que puede afectar al personal que se encuentra dentro de una organización, conllevando a las empresas a presentar altos costos en el personal, económico y psicosocial (2).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral surge de diversos factores como actividades monótonas y rutinarias, generando un volumen excesivo de tareas laborales e inclusive a no presentar control en la toma de decisiones, donde el trabajador llegue a pensar que no forma parte de un papel importante o donde se manejen malas relaciones interpersonales (Días G, Plaza M, Hernández H, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a al estrés como el estado de preocupación o tensión mental, generalmente tras pasar por un momento o situación difícil, cada persona mantiene un grado de estrés, puesto que es una respuesta natural ante una amenaza u otros estímulos, afectando tanto la mente como el cuerpo, sin embargo, es positivo mantener niveles de estrés bajo, ya que nos ayuda a realizar las actividades a diario, pero cuando aquellos niveles se encuentran en exceso se pueden presentar consecuencias físicas y psíquicas (4).

La OMS estima que cada año cerca 12000 millones de personas a diario pierden días de trabajo por la depresión, estrés y la ansiedad, conllevando a perdidas mundiales con respecto a la economía, sin embargo, gran parte de personas que siguen realizando a diario las actividades a pesar de presentar niveles de estrés elevado, no obstante, a veces resulta ser complejo controlarlo (5).

En América Latina la inestabilidad laboral se enfrenta a una serie de grandes desafíos relacionados a las condiciones laborales, la baja continua de recursos económicos, además, de presentar largas jornadas laborales, sobre todo dentro del ambiente médico; de acuerdo a estudios llevados a cabo en Brasil y México demostraron que más del 40% del personal de salud han presentado síntomas de agotamientos emocional, baja realización personal y disociación en la mente y cuerpo (6).

En Ecuador en base a un estudio sobre el estrés laboral en el personal médico, en el cual se identificó índices de valores de percentiles de estrés mayores a los 85 puntos, los niveles se asociaron al estar más tiempo en el lugar de trabajo, contar con más personal bajo su dirección, responsabilidades asociadas a su cargo, las responsabilidades familiares y la realizar en menor frecuencia actividades físicas, dichos factores estaban relacionados a patologías físicas, mentales, ansiedad y trastornos de sueño (7).

El propósito de la investigación es conocer cuál es la relación entre el estrés laboral y el bajo rendimiento dentro del personal administrativo, considerando la frecuencia, los factores de riesgo involucrados que permiten aumentar los niveles dentro de una organización, además de conocer cuáles pueden ser las medidas necesarias para reducir los niveles del estrés laboral.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el estrés laboral y su relación con el bajo rendimiento dentro del personal administrativo

Objetivos específicos

- Identificar la prevalencia del estrés laboral a nivel mundial.
- Determinar los principales factores de riesgos relacionados al aumento del estrés laboral.
- Describir las principales medidas preventivas por las organizaciones para reducir los niveles del estrés laboral.

Metodología

Diseño y tipo de la investigación

La investigación es de revisión sistemática y descriptiva

Criterios de elegibilidad

Se aplicó criterios de elegibilidad como información que se encuentra de forma gratuita y completa anexada a fuentes de información o base de datos de alto interés científico, además de aquella información hay sido publicada entre los años 2020 al 2025, no obstante, no se consideró artículos de manera incompleta, repetida y duplicada, información que se encuentra en repositorios, blogs,

monografías, y sobre todo que no se encuentre relacionada con las variables de la investigación y fuera del tiempo establecido.

Análisis de la información y estrategias de búsqueda

Los investigadores realizaron la búsqueda de la información bibliográfica por títulos y categorías, a través de fuentes primarias y secundarias, en información publicada y anexada a buscadores como: PubMed, Scielo, Dialnet, ScienceDirect, Google Académico, OMS, entre otras, además, se emplearon terminologías MESH: “Estrés” “Administradores” “Bajo rendimiento” “Trabajo”, mediante operadores booleanos: “AND-OR”.

Consideraciones éticas

El presente estudio no presenta ningún riesgo, sin embargo, las referencias bibliográficas cumplen los estándares establecidos de auditoría, de acuerdo a la correcta citación por parte de las normativas establecidas en el formato Vancouver.

Resultados

Para obtener los resultados de la investigación se recolecto la información en un total de 30 artículos, repartidos de la siguiente manera:

Tabla 1: Prevalencia del estrés laboral a nivel mundial

| Autor/cita | Región/País | Año | Metodología | Prevalencia |
|--------------------------|---------------------------|------------|--|--------------------|
| Testa T y col (8). | Europa/Italia | 2020 | Estudio observacional | 17% |
| Suárez R y col (9). | América Central/Nicaragua | 2020 | Estudio descriptivo | 55% |
| Leon P y col (10). | América Central/México | 2021 | Estudio descriptivo correlacional de corte transversal | 39,39% |
| Muñoz S y col (11). | Europa/Italia | 2022 | Estudio sistemático | 80% |
| Gómez R y col (12). | América Central/México | 2022 | Estudio transversal | 60% |
| Casagrande C y col (13). | América del Sur/Uruguay | 2022 | Estudio descriptivo | 63% |
| López I y col (14). | América del Sur/Ecuador | 2022 | Estudio descriptivo, transversal | 88,57% |
| Jiménez M y col (15). | América del Sur/Ecuador | 2022 | Estudio descriptivo, de tipo transversal, | 53% |

| | | | | | |
|------------------------|---------------------|----------|--|---|--------|
| | | | | prospectivo y no experimental | |
| Castillo C y col (16). | América Sur/Ecuador | del 2023 | | Estudio descriptivo, de tipo transversal, prospectivo y no experimental | 75,56% |
| Cedillo J y col (17). | América Sur/Ecuador | del 2024 | | Estudio descriptivo con diseño transversal | 71,3% |

Análisis e interpretación: En la tabla N1 sobre la prevalencia del estrés laboral, se evidencio que, a nivel mundial, en países europeos como Italia la frecuencia mayor fue del 80%, mientras que en América Central, en países como México y Nicaragua fue del 60% y el 55% respectivamente, en América del Sur, Uruguay el 63%, a nivel nacional, Ecuador demostraban niveles de estrés entre el 53% al 88,57% lo que indica un alto porcentaje de estrés que puede conllevar a consecuencias negativas en el ámbito laboral y organizacional.

Tabla 2: Factores de riesgo relacionados al aumento del estrés laboral

| Autor/cita | Región/País | Año | Metodología | Factores de riesgo |
|-----------------------|------------------------------|----------|------------------------------------|--|
| Kabito G y col (18). | África/Etiopia | 2020 | Método descriptivo | Malas condiciones, poca experiencia y el consumo de sustancias |
| Baye Y col (19). | África/Etiopia | 2020 | Estudio transversal y cuantitativo | Agotamiento laboral y apoyo deficiente del supervisor |
| Shin K y col (20). | Asia/China | 2020 | Estudio retrospectivo | Alta exigencia laboral y el bajo control |
| Evanoff B y col (21). | América Norte/Estados Unidos | del 2020 | Método descriptivo | Elevada exigencia laboral |
| Arce J y col (22). | América Sur/Ecuador | del 2020 | Estudio transversal y cuantitativo | Exigencias laborales, falta de |

| | | | | | |
|---|----------------------|----------|------------------------------|--|--|
| | | | | | recompensas y la injusticia organizacional |
| Gómez C y col (23). | América Norte/México | del 2021 | Estudio transversal | Carga de trabajo elevado | |
| Mieles C (24). | América Sur/Ecuador | del 2021 | Estudio descriptivo | Exceso de tiempo laboral | |
| Lizardo B (25). | América Sur/Perú | del 2022 | Estudio de corte transversal | Estabilidad laboral, tipo de contrato, nivel remunerativo | |
| Porras F y col (26). | América Norte/México | del 2023 | Método descriptivo | Duración del trabajo, relaciones laborales y el desarrollo profesional | |
| Lema N y col (Lema N, Reinoso M, 2023). | América Sur/Ecuador | del 2023 | Estudio transversal | Sentimiento de no valer nada | |
| Zapata C y col (28). | América Sur/Ecuador | del 2024 | Método observacional | Factores psicosociales | |

Análisis e interpretación: En la tabla N2 sobre los factores de riesgo se logró identificar factores relacionados a niveles elevados de estrés como la exigencia de laboral, sobretiempos, sentimientos de no valer nada, falta incentivo, relaciones entre el mismo personal, injusticia organizacional, apoyo deficiente del supervisor, poca experiencia y el consumo de sustancias, dicho factores pueden afectar considerablemente tanto en la salud física y mental de los trabajadores dentro de la organización.

Tabla 3. Medidas preventivas para reducir los niveles del estrés laboral

| Autor/cita | Región/País | Año | Metodología | Medidas preventivas |
|---|----------------------|----------|---------------------|--|
| Cortés P y col (Cortés P, Bedolla M, Pacina E, 2020). | América Norte/México | del 2020 | Estudio descriptivo | Mantener una gestión eficaz del tiempo |

| | | | | | |
|------------------------|------------------------------|-----|------|-----------------------|---|
| Chylova M y col (30). | Europa/Eslovaquia | del | 2020 | Estudio sistemático | Realizar actividades de recreación social, apoyo y estrategias para lograr afrontar los problemas racionales y cognitivos del trabajo |
| Vera J (31). | América Sur/Ecuador | del | 2021 | Estudio descriptivo | Desarrollar programas para identificar principales factores de riesgo |
| Mero E y col (32). | América Sur/Ecuador | del | 2021 | Estudios descriptivos | Aplicar una cultura de apoyo en el trabajo para mantener la resiliencia |
| Zhang M y col (33). | América Norte/Estados Unidos | del | 2021 | Estudio sistemático | Promoción de un ambiente laboral positivo |
| Magaña M y col (34). | América Norte/El Salvador | del | 2023 | Estudio transversal | Programas de capacitaciones dirigidos para reducir el riesgo laboral |
| Cano M y col (35). | América Sur/Colombia | del | 2023 | Estudio descriptivo | Fomentar el bienestar psicológico desde perspectivas culturales y sociales |
| Ávila J (36). | América Sur/Ecuador | del | 2023 | Estudio sistemático | Programas de entrenamientos en habilidades de afrontamiento y resiliencia, programas de apoyo psicológico |
| Catapano P y col (37). | Europa/Italia | | 2023 | Estudio sistemático | Apoyo social y organizacional |

| | | | | |
|----------------------|--------------------|------|---------------------|--|
| Toderi S y col (38). | Europa/Reino Unido | 2024 | Estudio descriptivo | Establecer buenas relaciones laborales, compartir tiempos de relajación con el entorno |
|----------------------|--------------------|------|---------------------|--|

Análisis e interpretación: En la tabla N3 se identificaron las medidas que se implementan para reducir los niveles de estrés: realizar actividades de recreación, gestión eficaz en el tiempo, desarrollar programas para identificar los principales factores de riesgos, aplicar culturas de apoyo, mantener un ambiente positivo laboral, fomentar el bienestar psicológico a través de perspectivas culturales y sociales y buscar apoyo social y organizacional, todas estas medidas son acciones proactivas para evitar el estrés y lograr manejarlo cuando se presente.

Discusión

El estrés laboral constituye una problemática dentro de las organizaciones, ya que está relacionado con las actividades laborales diarias, puesto que es una respuesta negativa, generalmente ocurre cuando las demandas en el trabajo superan las capacidades de las personas de manejarlas, es imprescindible considerar puesto que puede llevar a consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores (39).

La prevalencia del estrés laboral a nivel mundial es un problema de interés público, en países europeos como Italia la fue del 80%, en América Central en México y Nicaragua presentaron el 60% y el 55% respectivamente, en América del Sur, Uruguay el 63%, a nivel nacional, Ecuador presenta niveles de estrés entre el 53% al 88,57% lo que indica un alto porcentaje. Los autores Pereira L y col. (Pereira L, Reis M, Siquiera G, 2020) encuentran similitudes en sus resultados, al determinar una frecuencia alta del 70,6%, que afecta las actividades diarias en la administración. En contraste Cabay C y col. (41) difieren en su estudio, al indicar que en el 76% de la población de estudio presentaron niveles bajo de estrés, relacionándolo con un entorno laboral tranquilo y manejable.

Los factores de riesgo relacionados a niveles elevados de estrés identificados fueron: la exigencia de laboral, sobretiempos, sentimientos de no valer nada, falta incentivo, relaciones entre el mismo personal, injusticia organizacional, apoyo deficiente del supervisor, poca experiencia y el consumo de sustancias. Bazaluk y col. (42) encontraron similitudes en su estudio al identificar factores como

exigencias laborales, falta de incentivos, y la mala relación laboral, dichos factores afectan considerablemente a las actividades diarias dentro de las organizaciones. Seijas D (43) en su estudio difiere al determinar factores relacionados al alto nivel de estrés, como la antigüedad laboral, la escala de sueldos, la satisfacción laboral y el estado de salud auto percibida.

Las principales medidas para reducir los niveles de estrés se basan en realizar actividades de recreación, gestión eficaz en el tiempo, desarrollar programas para identificar los principales factores de riesgos, aplicar culturas de apoyo, mantener un ambiente positivo laboral, fomentar el bienestar psicológico a través de perspectivas culturales y sociales y buscar apoyo social y organizacional.

Zhou T y col. (44) concuerdan al establecer medidas preventivas como buscar apoyo psicológico, ambientes laborales positivos y realizar actividades de recreación en las organizaciones, ya que son imprescindibles para mantener un buen ambiente laboral. En contraste Teixeira A y col. (45) determinaron estrategias de afrontamiento, yoga, además de intentar establecer equilibrio entre el trabajo y la familia mediante la implementación de horarios de trabajos flexibles.

Conclusiones

- El estrés laboral se considera como una problemática bastante común en diversos entornos laborales a nivel mundial, afectando considerablemente a los trabajadores en diversas funciones, la prevalencia pone de interés la necesidad de considerar al estrés laboral como un desafío global, con conlleva a un alto impacto en la salud de las personas, afectando el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones.
- Entre los principales factores de riesgo que dan origen al estrés laboral se encuentran la sobrecarga de tareas, presión por alcanzar objetivo y un ambiente organizacional negativo, cuando dichos factores se mantienen durante un buen tiempo se puede generar un deterioro cognitivo en el bienestar físico y emocional de los trabajadores, lo que resalta la importancia de la identificación temprana para poder manejarlos de una manera adecuada.
- La adopción de estrategias preventivas orientadas al bienestar laboral dentro de una organización, como mantener un buen clima organizacional, establecer un equilibrio entre la vida personal y la profesional y la comunicación efectiva, dichas medidas resultan ser claves para reducir los niveles de estrés laboral, dichas medidas no solo fortalecen la salud

de los trabajadores, sino que favorecen establecer un entorno más productivo y armónico en las organizaciones.

Referencias

1. Rojas J, Flores G, Cuaya I. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 2021 Enero-Junio; 15(1): p. e1248.
2. Ramos C. Estrés Laboral en la Calidad de Vida en Personal Administrativo de un Centro Universitario Durante la Pandemia por COVID-19. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 2024; 8(3): p. 9151-9169.
3. Días G, Plaza M, Hernández H. Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista Espacios*. 2020 Julio; 41(27): p. 109-122.
4. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Online].; 2024 [cited 2025 Junio 12. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
5. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Online].; 2024 [cited 2025 Junio 12. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
6. Jaramillo K, Quinde A. Estrés laboral y rendimiento del personal en un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador. *Journal Scientific MQR Investigar*. 2025 Marzo; 9(1): p. 1-23.
7. Moncada B, Suárez M, Córdova L, Escobar K. ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍA DE ATENCIÓN PRIMARIA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19. *Perfiles*. 2021; 1(25).
8. Testa T, Comba M, Nicolini D, Rinaldi C et all. Stress levels among workers: an observational study. *European Journal of Public Health*. 2020; 30(5).
9. Suárez R, Campos L, Socorro J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electronica de Conocimientos Saberes y Prácticas*. 2020; 3(1): p. 104-119.
10. Leona P, Lora M, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*. 2021; 37(1).

11. Muñoz S, Iglesias C, Mayora O, Osmani V. Prediction of stress levels in the workplace using surrounding stress. *Inf. Process. Manag.* 2022; 59(1): p. 103064.
12. Gómez R, Saldaña S, Orozci M, Rivas B. Correlación entre estrés laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. *Revista mexicana de medicina familiar.* 2022; 9(3).
13. Casagrande C, Soto J, Gómez M, Carámbula G. Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. *Revista Médica del Uruguay.* 2022; 38(1).
14. López I, Noroña D, Vega V. Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Reumatología.* 2022; 24(1).
15. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L et al. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina.* 2022; 6(6).
16. Castillo C, Noroña D, Vega V. Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología.* 2023; 25(1).
17. Cedillo J, Fernández D, Escobar K, Paz D. Estrés laboral y Burnout en personal administrativo de una Universidad en El Oro. *Revista Ciencia y Tecnología.* 2024 Junio; 24(43).
18. Kabito G, Wami S, Chercos D, Mekonnen T. Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution-based Cross-sectional Study. *Ethiopian Journal of Health Science.* 2020; 30(2): p. 223-232.
19. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, et al. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS One.* 2020; 15(8): p. e0236782.
20. Kin S, Shin Y, Oh K, Shin D, et al. Association between work stress and risk of suicidal ideation: A cohort study among Korean employees examining gender and age differences. *Scand Journal Work Environ Health.* 2020; 46(2): p. 198-208.
21. Evanoff B, Strickland J, Dale A, Hayibor L, et al. Work-Related and Personal Factors Associated With Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *Journal of Medical Internet Research.* 2020; 22(8): p. e21366.
22. Arce J, Buchard K, Vizcaino H, Fonseca R, et al. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de

- niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2020; 29(1): p. 42-56.
23. Gómez C, García A. Asociación entre estrés laboral y dependencia nicotínica en trabajadores de la salud. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2021; 59(6): p. 510-516.
 24. Mieles C. Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Social Science Journal*. 2021; 5(2): p. 93-110.
 25. Lizardo B. Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. .
 26. Porras F, Guzmán M, Barragán L, Quintanar M, et al. Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*. 2023; 34(1): p. 93-101.
 27. Lema N, Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. *Revista Metropolitana de Ciencias aplicadas*. 2023; 6(3): p. 109-122.
 28. Zapata C, Riera W. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*. 2024; 6(10): p. 4-23.
 29. Cortés P, Bedolla M, Pacina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*. 2020; 2(7): p. 8.
 30. Chylova M, Nezkusilova J, Pestova L, Seilerova M. WORK-RELATED STRESS, PERSONAL RESOURCES AND MENTAL HEALTH IN HIGH RISK PROFESSIONS: CROSS-SECTIONAL SURVEY. *International Psychological Applications Conference and Trends*. 2020; 1(1): p. 223-225.
 31. Vera J. Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*. 2021; 4(9): p. 143-151.
 32. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *ReciMundo*. 2021; 53(3): p. 368-377.
 33. Zhang M, Murphy B, Cabanilla A, Yidi C. Physical relaxation for occupational stress in healthcare workers: A systematic review and network meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal Of Occupational Health*. 2021; 63(1): p. e12243.

34. Magaña M, Méndez S, Martínez S. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*. 2023; 6(1): p. 25-33.
35. Cano M, Ruiz D, Vergara I, Chaverra L. IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE MEDELLÍN, COLOMBIA. *Ciencia y enfermería*. 2023; 29: p. 31.
36. Ávila J. Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*. 2023; 5(3): p. 719-732.
37. Catapano P, Cipolla S, Sampogna G, Perris F, et al. Organizational and Individual Interventions for Managing Work-Related Stress in Healthcare Professionals: A Systematic Review. *Medicina (Kaunas)*. 2023; 59(10): p. 1866.
38. Toderi S, Cioffi G, Yarker J, Lewis R, et al. Manager-Team (Dis)agreement on Stress-Preventive Behaviours: Relationship with Psychosocial Work Environment and Employees' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2024; 21(8): p. 989.
39. Ruiz D, Gómez J. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia & Negocios*. 2023; 9(3): p. 169-182.
40. Pereira L, Reis M, Siquiera G. Occupational Stress in Professionals from a Large University Hospital in Brazil. *Revista Gestão & Tecnologia*. 2020; 20: p. 143-465.
41. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electronica*. 2022; 44(1): p. 69-83.
42. Bazaluk O, Tsopa V, Cherberichko S, Deryugun O, et al. Development of the process of determining essential hazardous psychosocial factors of employee stress risk. *Frontiers Public Health*. 2024; 12(1): p. 1414695.
43. Seijas D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*. 2020; 21(1).
44. Zhou T, Xu C, Wang C, Sha S, et al. Burnout and well-being of healthcare workers in the post-pandemic period of COVID-19: a perspective from the job demands-resources model. *BMC Health Serv Res*. 2022; 22(1): p. 284.

45. Hirschle A, Gondim S. Stress and well-being at work: a literature review. *Ciênc. saúde coletiva*. 2020; 25(7): p. 2721-2736.

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).