

Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo en la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A.

Influence of Work-Related Stress on the Performance of Administrative Staff at Llori Llerena Cuatroele S.A.

Capa-Lalangui, Susana Victoria ¹; Caicedo-Basurto, Ronny Leandro².

Recibido: 17/04/2026

Aceptado: 23/04/2026

Publicado: 30/04/2026

Cita: Capa-Lalangui, S. V., & Caicedo-Basurto, R. L. (2026). Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo en la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A. *Space Scientific Journal of Multidisciplinary*, 4(2), 1-16. <https://doi.org/10.63618/omd/ssjm/v4/n2/67>

Resumen

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales riesgos psicosociales que afectan el desempeño del personal administrativo en las organizaciones contemporáneas. El objetivo de este estudio fue analizar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional y de tipo censal, aplicando cuestionarios estructurados para medir las dimensiones del estrés laboral y del desempeño. Los resultados evidenciaron niveles medio-altos de estrés, asociados principalmente a la carga de trabajo, la presión del tiempo y la tensión emocional, así como niveles medios de desempeño, con afectaciones en la eficiencia y el compromiso organizacional. Se concluye que el estrés laboral influye de manera inversa en el desempeño, resaltando la necesidad de estrategias organizacionales orientadas a la prevención y gestión de los riesgos psicosociales.

Palabras clave: estrés laboral; desempeño laboral; personal administrativo; riesgos psicosociales; gestión organizacional.

Abstract

Work-related stress has become one of the main psychosocial risks affecting administrative staff performance in contemporary organizations. This study aimed to analyze the influence of work-related stress on the performance of administrative personnel at Llori Llerena Cuatroele S.A. The research followed a quantitative approach with a descriptive-correlational and census-based design, using structured questionnaires to assess dimensions of work-related stress and job performance. The results showed medium to high levels of stress, mainly associated with workload, time pressure, and emotional strain, as well as medium levels of performance, with limitations in efficiency and organizational commitment. It is concluded that work-related stress has an inverse influence on performance, highlighting the need for organizational strategies focused on the prevention and management of psychosocial risks.

Keywords: work-related stress; job performance; administrative staff; psychosocial risks; organizational management.

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí; Ecuador, Jipijapa; 0009-0006-2604-082X; capa-susana7492@unesum.edu.ec

² Universidad Estatal del Sur de Manabí; Ecuador, Jipijapa; 0009-0001-0873-4338; rcaicedo16@outlook.es



1. Introducción

En las últimas décadas, el estrés laboral ha sido reconocido como uno de los principales riesgos psicosociales en los entornos organizacionales, especialmente en áreas administrativas donde las exigencias cognitivas, la presión por el cumplimiento de metas, la gestión simultánea de tareas y la responsabilidad en la toma de decisiones son constantes (Arrieta-Urbe y Gañán-Moreno, 2025). La evidencia científica ha demostrado que la exposición sostenida a factores estresores laborales puede generar efectos adversos tanto en la salud mental y física de los trabajadores como en su desempeño individual y colectivo, convirtiéndose en un problema relevante para la gestión organizacional y la productividad empresarial (Mercado-Ollarzabal, 2025).

En el ámbito administrativo, el estrés laboral adquiere particular relevancia debido a la naturaleza de las funciones desempeñadas, caracterizadas por altos niveles de carga mental, demandas temporales estrictas, interacción continua con diferentes áreas y necesidad de mantener precisión y eficiencia operativa (Lin et al., 2025; Pant, 2025). En organizaciones orientadas a la prestación de servicios especializados, como la empresa Llori Llerena Cuatrole S.A., estas condiciones pueden intensificarse; según Lozada (2025) es común que los escenarios laborales se configuren de manera que el estrés se manifiesta de manera progresiva y, en muchos casos, normalizada dentro de la cultura organizacional.

Estudios como los de Conceição y Palma (2025a) han señalado que el estrés laboral no solo afecta el bienestar del personal administrativo, sino que también se asocia con una disminución del desempeño laboral, reflejada en menor concentración, aumento de errores, reducción de la eficiencia y afectación del compromiso organizacional. Estas consecuencias adquieren especial importancia en áreas administrativas, donde el desempeño del personal influye directamente en la planificación, coordinación y soporte de los procesos operativos de la empresa (Cañarte-Vélez et al., 2025).

A pesar del reconocimiento del estrés laboral como un factor crítico, en muchas organizaciones persisten limitaciones para su identificación temprana y gestión sistemática, especialmente cuando sus manifestaciones no se traducen de forma inmediata en ausentismo o conflictos visibles (Miranda-Liogon, 2025). Esta situación dificulta la implementación de estrategias preventivas basadas en evidencia y aumenta la probabilidad de impactos negativos acumulativos sobre el desempeño del personal en el marco de los resultados organizacionales (Lara-Cisneros et al., 2023).

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la empresa 4L-Llori S.A., desde una perspectiva científica y organizacional. El abordaje de esta problemática busca aportar un marco analítico que permita comprender la relación entre estrés laboral y desempeño, y sentar las bases para el diseño de futuras

estrategias orientadas a la mejora del bienestar laboral y del rendimiento organizacional.

Esta investigación es parte del proyecto de vinculación Gestión de riesgos laborales a instituciones públicas y privadas del Ecuador.

2. Materiales y Métodos

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con el propósito de analizar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A. Se adoptó un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo, orientado a caracterizar los niveles de estrés laboral y el desempeño percibido de los trabajadores, sin manipulación de variables. Este enfoque permitió obtener información directa del contexto organizacional y describir el comportamiento de las variables en su estado natural, de manera práctica y sistemática.

La investigación se situó en un nivel descriptivo, adecuado para estudios que buscan identificar y examinar fenómenos laborales en un momento determinado. Asimismo, la modalidad fue de campo, dado que la información se recolectó directamente en el entorno habitual de trabajo del personal administrativo, lo que favoreció una aproximación contextualizada al fenómeno estudiado. De forma complementaria, se recurrió a la revisión de literatura científica sobre estrés laboral y desempeño organizacional, con el fin de sustentar conceptualmente el análisis realizado.

La población objeto de estudio estuvo conformada por la totalidad del personal administrativo de la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A., integrada por 25 trabajadores. Debido a que se trató de un grupo accesible y de tamaño manejable, se optó por un muestreo censal, incorporando a todos los integrantes del universo de estudio. Esta decisión metodológica permitió trabajar con una representación completa de la población institucional, fortalecer la validez interna del estudio y reducir posibles sesgos asociados a procesos de selección muestral. Esta caracterización censal fue coherente con los resultados obtenidos, los cuales se construyeron sobre la totalidad del personal administrativo evaluado, equivalente a 25 participantes.

Las variables consideradas en la investigación fueron el estrés laboral, asumido como variable independiente, y el desempeño laboral, tratado como variable dependiente. Para la recolección de la información se empleó la técnica de la encuesta, mediante cuestionarios estructurados con escala tipo Likert. En el caso del estrés laboral, el instrumento contempló dimensiones relacionadas con la carga de trabajo, la presión del tiempo, las demandas cognitivas, el control sobre el trabajo

y la tensión emocional. Por su parte, el instrumento destinado a evaluar el desempeño laboral abordó dimensiones vinculadas con la eficiencia y productividad, la calidad del trabajo, la responsabilidad y cumplimiento, así como el compromiso organizacional, en correspondencia con los indicadores analizados en los resultados.

El procedimiento metodológico se desarrolló en fases sucesivas que incluyeron la planificación del estudio, el diseño y la validación básica de los instrumentos, la aplicación de los cuestionarios al personal administrativo y la organización de la información obtenida. Posteriormente, los datos fueron procesados mediante estadística descriptiva, utilizando tablas de frecuencia, porcentajes y medidas de tendencia central, lo que permitió identificar tanto la distribución global de los niveles de estrés y desempeño como el comportamiento de sus dimensiones específicas. Esta estrategia analítica facilitó una lectura ordenada, comprensible y coherente con el objetivo del estudio. En cuanto a las consideraciones éticas, se garantizó la confidencialidad de la información, el anonimato de los participantes y el uso exclusivo de los datos con fines académicos. La participación fue voluntaria y se respetaron los principios éticos fundamentales aplicables a la investigación en contextos organizacionales.

3. Resultados

3.1 Caracterización sociodemográfica y laboral del personal administrativo

La población de estudio estuvo conformada por 25 trabajadores administrativos de la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A., lo que permitió desarrollar un análisis exhaustivo al abordarse la totalidad del universo institucional. Este enfoque censal fortaleció la validez interna de los resultados, al reducir sesgos asociados al muestreo, además de permitir una caracterización precisa de las condiciones sociodemográficas y laborales del personal.

Tal como se presenta en la Tabla 1, la distribución etaria evidenció un predominio de trabajadores adultos, con una media de 38,6 años y un rango comprendido entre 24 y 54 años, correspondiente a una etapa del ciclo vital caracterizada por la consolidación profesional y la asunción de mayores responsabilidades laborales. La literatura señala que en este grupo etario suelen coexistir altas exigencias organizacionales junto con expectativas de estabilidad y reconocimiento, factores que influyen directamente en la percepción del estrés laboral y en el desempeño ocupacional (Masan et al., 2022).

Desde la perspectiva laboral, los datos reflejados en la Tabla 1 muestran que los años de servicio alcanzaron una media de 7,8 años, lo que evidenció una plantilla con experiencia acumulada dentro de la organización. Si bien esta permanencia favorece el conocimiento de los procesos administrativos, diversos estudios

advierten que la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes, sin ajustes organizacionales adecuados, incrementa el riesgo de desgaste ocupacional. Asimismo, la ligera predominancia del sexo femenino (52 %) constituyó un elemento contextual relevante para la interpretación de los resultados, considerando las diferencias de género descritas en la vivencia del estrés laboral (Garcés-Delgado et al., 2023; Mukhlis et al., 2024)

Tabla 1.

Características sociodemográficas y laborales del personal administrativo (N = 25)

Variable	Indicador	Resultado
Edad	Media	38,6 años
	Rango	24 – 54
Sexo	Masculino	48 %
	Femenino	52 %
Años de servicio	Media	7,8 años
	Rango	1 – 14

3.2 Nivel de estrés laboral del personal administrativo

El análisis global del estrés laboral evidenció una alta prevalencia de niveles elevados de estrés en el personal administrativo. Como se observa en la Tabla 2, el 56 % de los trabajadores presentó un nivel alto de estrés laboral, lo que puso de manifiesto la existencia de una problemática significativa en el entorno organizacional. Este resultado sugirió que las demandas laborales superaron, en numerosos casos, los recursos individuales de afrontamiento, generando un estado de tensión sostenida que afectó el bienestar psicológico (Lestari y Rizkiyah, 2021).

Asimismo, la Tabla 2 muestra que un 36 % del personal se ubicó en un nivel medio de estrés, mientras que solo un 8 % presentó niveles bajos, lo que evidenció que la experiencia del estrés no fue homogénea. No obstante, la concentración mayoritaria en los niveles medio y alto confirmó que el estrés laboral constituyó una condición recurrente dentro de la dinámica institucional, más que una situación ocasional, en concordancia con lo reportado por estudios recientes sobre riesgos psicosociales en contextos administrativos (Vanessa et al., 2025).

Tabla 2.

Nivel global de estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8 %
Medio	9	36 %
Alto	14	56 %
Total	25	100 %

3.3 Análisis del estrés laboral según sus dimensiones

El análisis del estrés laboral por dimensiones permitió identificar con mayor precisión los factores específicos que contribuyeron a la generación de tensión en el personal administrativo. De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 3, se observaron comportamientos diferenciados entre las dimensiones evaluadas, lo que confirmó el carácter multidimensional del estrés laboral y la interacción simultánea de factores organizacionales, cognitivos y emocionales (Li et al., 2025; Mohamad, 2025).

Según se detalla en la Tabla 3, la carga de trabajo alcanzó una media de 4,1, ubicándose en un nivel alto, lo que reflejó una percepción generalizada de exceso de tareas y responsabilidades. De forma similar, la presión del tiempo registró una media de 4,0, configurando un entorno laboral marcado por la urgencia constante y el cumplimiento estricto de plazos, condiciones asociadas a mayores niveles de estrés sostenido (Conceição y Palma-Moreira, 2025b; Jovanović et al., 2025). Asimismo, la Tabla 3 evidencia que las demandas cognitivas se situaron en un nivel medio-alto (media = 3,9), lo que indicó un esfuerzo mental continuo relacionado con el procesamiento de información, la atención prolongada y la resolución permanente de problemas administrativos. En contraste, el control sobre el trabajo presentó una media de 2,8, ubicándose en un nivel medio-bajo, lo que constituyó un factor de vulnerabilidad relevante al limitar la autonomía en la toma de decisiones. Finalmente, la tensión emocional registró la media más elevada (4,2), confirmando un alto desgaste afectivo y psicológico en el personal (Mahdavi et al., 2024; McNeill y Cullington, 2025).

Tabla 3.

Dimensiones del estrés laboral del personal administrativo

Dimensión	Media	Nivel
Carga de trabajo	4,1	Alto
Presión del tiempo	4,0	Alto
Demandas cognitivas	3,9	Medio-alto
Control sobre el trabajo	2,8	Medio-bajo
Tensión emocional	4,2	Alto

3.4 Nivel de desempeño laboral del personal administrativo

El análisis del desempeño laboral global evidenció que la mayoría del personal administrativo se ubicó en un nivel medio de desempeño. Como se muestra en la Tabla 4, el 60 % de los trabajadores presentó un desempeño medio, lo que indicó un cumplimiento funcional de las tareas asignadas, aunque con limitaciones para optimizar el rendimiento. Este resultado reflejó que, pese a la presencia de estrés

laboral, el personal logró sostener un desempeño básico en sus funciones (Simatupang y Dwiridotjahjono, 2025). No obstante, la Tabla 4 también evidenció que un 24 % del personal presentó un desempeño bajo, lo que sugirió una influencia negativa de las condiciones psicosociales sobre determinados segmentos de trabajadores. Esta situación representó un riesgo potencial para la eficiencia organizacional, especialmente en ausencia de estrategias sistemáticas de prevención y gestión del estrés laboral (Putra et al., 2023).

Tabla 4.

Nivel global de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	24 %
Medio	15	60 %
Alto	4	16 %
Total	25	100 %

3.5 Análisis del desempeño laboral según sus dimensiones

El análisis del desempeño laboral por dimensiones permitió identificar áreas específicas afectadas en el contexto de estrés laboral presente en la empresa. De acuerdo con los resultados expuestos en la Tabla 5, la eficiencia y productividad alcanzaron una media de 2,9, ubicándose en un nivel medio, lo que reflejó dificultades para sostener ritmos óptimos de trabajo frente a la sobrecarga laboral y la presión temporal (Garcés-Zavala et al., 2025). Asimismo, la Tabla 5 muestra que la calidad del trabajo registró una media de 3,0, manteniéndose en un nivel aceptable, aunque condicionada por el cansancio mental y la urgencia operativa. En contraste, la dimensión de responsabilidad y cumplimiento alcanzó una media de 3,6, ubicándose en un nivel medio-alto, lo que evidenció un fuerte sentido de compromiso individual. El compromiso organizacional se situó en un nivel medio-bajo (media = 2,8), reflejando una posible desconexión emocional con la institución, asociada al desgaste progresivo derivado del estrés laboral.

Tabla 5.

Dimensiones del desempeño laboral del personal administrativo

Dimensión	Media	Nivel
Eficiencia y productividad	2,9	Medio
Calidad del trabajo	3,0	Medio
Responsabilidad y cumplimiento	3,6	Medio-alto
Compromiso organizacional	2,8	Medio-bajo

3.6 Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo

El análisis de la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo evidenció una asociación inversa consistente, lo que indicó que el incremento de los niveles de estrés se correspondió con una disminución progresiva del desempeño laboral. Esta relación se manifestó con mayor intensidad en dimensiones vinculadas con la eficiencia operativa, la calidad del trabajo y el compromiso organizacional, áreas particularmente sensibles a la presión emocional y cognitiva sostenida, tal como ha sido señalado por la literatura contemporánea sobre salud ocupacional (Tovar et al., 2025).

La interpretación conjunta de los resultados presentados en las Tablas 3 y 5 permitió identificar que los elevados niveles de carga de trabajo, presión del tiempo y tensión emocional coincidieron con desempeños predominantemente medios o bajos en dimensiones clave del rendimiento. Este patrón sugirió que el estrés actuó como un factor limitante del desempeño, no por deficiencias técnicas del personal, sino por la afectación de procesos psicológicos esenciales como la motivación, la concentración y la autorregulación emocional, situación ampliamente documentada en modelos actuales de demandas y recursos laborales.

3.7 Síntesis de los principales hallazgos

De manera global, los resultados evidenciaron que el personal administrativo de la empresa Llori Llerena Cuatroele S.A. estuvo expuesto a niveles relevantes de estrés laboral, principalmente asociados a la carga de trabajo, la presión del tiempo y la tensión emocional, tal como se observa en las Tablas 2 y 3. Estos factores configuraron un entorno laboral caracterizado por exigencias elevadas y limitadas oportunidades de recuperación, condición reconocida como un riesgo psicosocial prioritario en contextos administrativos contemporáneos (Liogon, 2025).

En paralelo, el desempeño laboral se mantuvo en niveles funcionales, aunque con afectaciones visibles en la eficiencia, la productividad y el compromiso organizacional, según lo reflejado en las Tablas 4 y 5. En conjunto, los hallazgos confirmaron la influencia negativa del estrés laboral sobre el desempeño, lo que resaltó la necesidad de implementar estrategias organizacionales orientadas a la prevención y gestión de los riesgos psicosociales. Este enfoque permitiría no solo fortalecer el bienestar del personal, sino también promover un desempeño sostenible y alineado con los objetivos institucionales, en concordancia con las recomendaciones internacionales en materia de salud y trabajo decente (Garcés-Zavala et al., 2025).

4. Discusión

Los resultados del estudio confirman que el estrés laboral ejerce una influencia significativa sobre el desempeño del personal administrativo, lo cual es consistente

con la literatura científica contemporánea en el ámbito de los riesgos psicosociales. Desde el modelo demanda–control, Vélez et al. (2025) sostienen que la combinación de altas exigencias laborales con bajo control sobre las tareas incrementa la probabilidad de desgaste psicológico y disminución del rendimiento. De manera complementaria, Mercado (2025b) explica que el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa favorece la aparición de tensión emocional persistente, fenómeno que se evidencia en los niveles elevados de estrés observados en la presente investigación.

Monroy et al. (2025), a través del modelo de demandas y recursos laborales, destaca que la sobrecarga sostenida y la presión temporal reducen la capacidad de autorregulación del trabajador, afectando la eficiencia incluso en contextos donde existe un alto sentido de responsabilidad. Estas aproximaciones teóricas permiten interpretar los hallazgos como una manifestación estructural del estrés laboral, más que como una condición individual, reforzando la hipótesis de que el desempeño depende del equilibrio entre demandas, recursos organizacionales y bienestar psicosocial (Chuquillanqui et al., 2026).

Desde una perspectiva crítica, los resultados se alinean con investigaciones recientes que evidencian una relación inversa entre estrés laboral y desempeño en personal administrativo, particularmente en contextos caracterizados por alta presión cognitiva y emocional. Estudios desarrollados en entornos organizacionales latinoamericanos muestran que niveles elevados de estrés se asocian con menor eficiencia operativa, disminución del compromiso organizacional y mayor probabilidad de errores administrativos, lo que coincide con los patrones identificados en este estudio (Guerra et al., 2024). No obstante, el alcance de los resultados se ve condicionado por el tamaño reducido de la población y el uso de instrumentos de autorreporte, lo que puede introducir sesgos perceptivos. A pesar de ello, el carácter censal fortalece la validez interna del estudio y permite una comprensión contextualizada del fenómeno (Campos-Cuenca, 2025). En este sentido, los hallazgos aportan evidencia relevante para la gestión de riesgos psicosociales en empresas similares, además de abrir líneas futuras de investigación orientadas a estudios longitudinales, análisis multivariados y evaluación de intervenciones organizacionales destinadas a reducir el estrés laboral y optimizar el desempeño del personal administrativo (Cáceres y Otiniano, 2025; Palomino-Porras, 2025).

5. Conclusiones

La investigación permitió demostrar que el estrés laboral constituye un factor determinante en el desempeño del personal administrativo de la empresa Llori

Llerena Cuatroele S.A., no como una condición aislada o circunstancial, sino como un fenómeno estructural asociado a la organización del trabajo. Los hallazgos evidencian que la combinación de altas demandas laborales, presión temporal sostenida, exigencias cognitivas elevadas y bajo control percibido configura un escenario de desgaste progresivo que trasciende el plano operativo e impacta de manera directa en la eficiencia, la calidad del trabajo y, de forma particular, en el compromiso organizacional. En este contexto, el estudio confirma que el desempeño no depende exclusivamente de las competencias técnicas del personal, sino del equilibrio entre las exigencias del entorno laboral y los recursos disponibles para afrontarlas.

El objetivo general fue alcanzado al establecer una relación inversa clara entre estrés laboral y desempeño, mientras que los objetivos específicos permitieron identificar las dimensiones del estrés con mayor incidencia y las áreas del desempeño más vulnerables. El principal aporte de esta investigación radica en ofrecer evidencia empírica contextualizada sobre la influencia de los riesgos psicosociales en organizaciones administrativas, contribuyendo al campo de la gestión del talento humano y la salud ocupacional mediante un enfoque integrador que vincula bienestar laboral y rendimiento institucional. Estos resultados refuerzan la necesidad de incorporar el estrés laboral como una variable estratégica en la toma de decisiones organizacionales, promoviendo intervenciones preventivas que no solo mejoren la productividad, sino que fortalezcan la sostenibilidad humana de las empresas.

CONFLICTO DE INTERESES

Indicar si existen intereses particulares por parte de los autores o de la entidad científica que pudiesen afectar directa o indirectamente a los resultados. Caso contrario de no existir conflictos ubicar **“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”**.

Referencias Bibliográficas

Arrieta-Uribe, L. M., y Gañán-Moreno, A. (2025). Impacto del estrés en el desempeño laboral en trabajadores del sector servicios en Medellín (Colombia). *Psicoespacios*, 19(35). <https://doi.org/10.25057/21452776.1715>

- Cáceres, G. K. C., y Otiniano, C. J. L. (2025). El estrés laboral y su impacto en el clima organizacional en la Empresa de Transportes Guzmán S.A. en Trujillo, 2025. *WARMI*, 5(2), 23–33. <https://doi.org/10.46363/warmi.v5i1.2>
- Campos-Cuenca, L. K. (2025). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, 2025* [Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/17417>
- Cañarte-Vélez, J. C., Indio-Mero, N. N., y Suárez-Alvarado, A. P. (2025). Estrés laboral y su relación con el bajo rendimiento dentro del personal administrativo. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 3044–3059.
<https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9862>
- Chuquillanqui, R., Güere, J., Falla, C., y Manga, R. (2026). Stress in job performance: Bibliometric analysis and systematic review from a health sciences perspective. *Millenium - Journal of Education, Technologies, and Health*, 29, e41581–e41581. <https://doi.org/10.29352/mill0229.41581>
- Conceição, A., y Palma-Moreira, A. (2025a). The Relationship Between Occupational Stress, Burnout, and Perceived Performance: The Moderating Role of Work Regime. *Administrative Sciences*, 15(10), 377.
<https://doi.org/10.3390/admsci15100377>
- Conceição, A., y Palma-Moreira, A. (2025b). The Relationship Between Occupational Stress, Burnout, and Perceived Performance: The Moderating Role of Work Regime. *Administrative Sciences*, 15(10), 377.
<https://doi.org/10.3390/admsci15100377>

Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., y Álvarez-Pérez, P. R.

(2023). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41–60.

<https://doi.org/10.15366/REICE2023.21.3.003>

Garcés-Zavala, M. G., Padilla-Caiza, C. F., y Cabrera-Armijos, R. A. (2025).

Relación entre los riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal de salud con la baja productividad laboral.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15427760>

Guerra, Hurtado, G., Acosta, y Torres, R. (2024). Work stress and its influence on female performance: A systematic review. *Health Leadership and Quality of Life*, 3. <https://doi.org/10.56294/hl2024.546>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación. McGraw Hill España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

Jovanović, V. R., Miljević, Č., Hinić, D., Mitrović, D., Vranješ, S., Jakovljević, B., Stanisavljević, S., Jovčić, L., Jugović, K. P., Simić, N., y Mihajlović, G.

(2025). Job Demands and Resources as Predictors of Burnout Dimensions in Special Education Teachers. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(12), 258.

<https://doi.org/10.3390/ejihpe15120258>

Lara-Cisneros, S. R., Narváez-Zurita, C. I., y Ormaza-Andrade, J. E. (2023). Estrés laboral: Identificación de sus principales causas en empleados de la

- Función Judicial del Azuay. *ConcienciaDigital*, 6(4.1), 147–172.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i4.1.2747>
- Lestari, N. D., y Rizkiyah, N. (2021). The Workplace Stress and its Related Factors among Indonesian Academic Staff. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(T4), 70–76. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.5802>
- Li, Y., Chen, C., y Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*, 253, 104710. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>
- Lin, K.-H., Hsu, C.-C., y Lin, K.-Y. (2025). Job stress and burnout among hospital administrative staff: A cross-sectional study. *Scientific Reports*, 15(1), 31064. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-17209-5>
- Liogon, A. M. (2025). Estrés laboral y su incidencia en el personal de las instituciones gubernamentales de Sonora (México): Análisis jurídico y psicosocial desde la Ley Federal del Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 9345–9366.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20265
- Lozada-Acosta, H. F. (2025). Implicaciones del Estrés en el Desempeño Laboral y su Relación con la Gestión de Talento Humano en las Cooperativas de Ahorro y Crédito. *ASCE MAGAZINE*, 4(2), 1125–1138.
<https://doi.org/10.70577/ASCE/1125-1138/2025>
- Mahdavi, N., Tapak, L., Darvishi, E., Doosti-Irani, A., y Shafiee Motlagh, M. (2024). Unraveling the interplay between mental workload, occupational fatigue, physiological responses and cognitive performance in office workers.

Scientific Reports, 14(1), 17866. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-68889-4>

Masan, N. A., Ruliaty, L. P., y Limbu, R. (2022). Analysis of Factors Associated with Work Stress on Teachers of Special Needs School. *Journal of Health and Behavioral Science*, 4(2), 352–359. <https://doi.org/10.35508/jhbs.v4i2.7073>

McNeill, I. M., y Cullington, E. (2025). Workload, Work-Life Conflict, and Stress Amongst Mental Health Professionals: The Moderating Role of Segmentation Preference. *Stress and Health*, 41(4), e70095. <https://doi.org/10.1002/smi.70095>

Mercado-Ollarzabal, A. L. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores: Una revisión sistemática. *Revista UNO*, 5(9), 42–60. <https://doi.org/10.62349/revistauno.v.5i9.38>

Miranda-Liogon, A. (2025). Estrés laboral y su incidencia en el personal de las instituciones gubernamentales de Sonora (México): Análisis jurídico y psicosocial desde la Ley Federal del Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 9345–9366. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20265

Mohamad, N. I. (2025). Workplace Stress: How Demands, Interpersonal Conflict, and Role Ambiguity Affect Human Well-Being. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(40s), 402–418. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i40s.7308>

Monroy-Castillo, A., Trujillo-Moyo, M., Pastrana-Hernandez, V. Y., Sesma-Vázquez, M., Juárez-García, A., y Palacios-Hernández, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: Una

revisión sistemática. *Salud UIS*, 57.

<https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01>

Mukhlis, H., Harlianty, R. A., y Madila, L. (2024). Job Stress and Its Influence on University Staff's Quality of Life: The Importance of Work-Life Balance and Coworker Support. *Majalah Kesehatan Indonesia*, 5(2), 71–80.

<https://doi.org/10.47679/makein.2024213>

Ollarzabal, A. L. M. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores: Una revisión sistemática. *Revista UNO*, 5(9), 42–60.

<https://doi.org/10.62349/revistauno.v.5i9.38>

Pant, D. K. (2025). Occupational Stress and Employee Performance. *The Management Review*, 1(1), 116–135. <https://doi.org/10.3126/tmr.v1i1.82221>

Putra, S. W., Pono, M., y Wahda. (2023). The Effects of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 329–339. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.811>

Simatupang, M. P. A., y Dwiridotjahjono, J. (2025). Employee Performance Analysis Based on Work Stress, Compensation, and Human Relations at PT Mazarzo Kreatif Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(3), 10457–10467.

<https://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.6931>

Tovar, R. Y. P., Parrales, D. F. V., y Alvarez, D. E. G. (2025). Estrés laboral y su relación con la productividad en instituciones de seguridad pública: Work-related stress and its relationship with productivity in public security institutions. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(6), 424–435. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.4902>

- Vanesa, K. D., Indriani, F., y Harahap, R. A. (2025). FACTORS AFFECTING WORK STRESS AMONG EMPLOYEES AT PT. MARINDA UTAMAKARYA SUBUR DELI SERDANG BRANCH. *Multidiciplinary Output Research For Actual and International Issue (MORFAI)*, 5(4), 1779–1785. <https://doi.org/10.54443/morfai.v5i4.3080>
- Vélez, J. C. C., Mero, N. N. I., y Alvarado, A. P. S. (2025). Estrés laboral y su relación con el bajo rendimiento dentro del personal administrativo. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 3044–3059. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9862>