

**Estudio Bibliométrico del Estrés Laboral y su Impacto en la Productividad Laboral Que se Origina en las Organizaciones o Empresas.**

Bibliometric Study of Work Stress and its Impact on Labor Productivity Originating in Organizations or Companies.

**Universidad Estatal de Milagro**

**República Del Ecuador**

**Vicerrectorado de Investigación y Posgrado**

Facultad de Posgrados

**Artículos Profesionales de Alto Nivel**

**Previo a la Obtención del Título de:**

Magíster En Gestión Del Talento Humano Con Mención En  
Desarrollo Organizacional

**Autora:**

Neslihan Isabel Avilés Vera

[navilesv4@unemi.edu.ec](mailto:navilesv4@unemi.edu.ec)

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0009-0004-2825-5977>

**Tutora:**

Msc. Deysi Janet Medina Hinojosa

[dmedinah@unemi.edu.ec](mailto:dmedinah@unemi.edu.ec)

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-5305-7663>

**Ecuador - Milagro**

## RESUMÉN

El estrés laboral es un fenómeno global que afectan a los trabajadores en todo el mundo, por tal razón se realizó un estudio bibliométrico de **Cómo el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas**, es crucial entender cómo el estrés laboral impacta en la productividad de las organizaciones, además de observar brevemente los problemas que suelen existir dentro de las empresas. El objetivo de la indagación consistió en “Investigar cómo el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas” En muchos empleados se ha observado que enfrentan altos niveles de presión debido a plazos estrictos, la gestión de tareas múltiples y la necesidad de brindar respuestas rápidas tanto internos y externos.

Sino que también afecta su rendimiento, lo que podría generar una disminución en la calidad de los servicios ofrecidos, sin embargo, lograr o alcanzar los objetivos dependerá del esfuerzo y esmero de los empleados conjunto con los directivos de las organizaciones de las empresas. El estudio se llevó a cabo con la metodología, esta es cualitativa basado en el método PRISMA Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses, el mismo que se cumplió dentro de la figura 1, con el estudio se obtuvo que la variable independiente “Estrés Laboral” impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas.

Cuando el estrés se vuelve crónico o mal gestionado, los empleados no pueden concentrarse, puede generar impactos negativos, los problemas recayeran en el área de la Gestión del Talento Humano. Se concluye con la revisión bibliométrica realizada entre los años 2019 al 2024, cuyo uso permitió trabajar con datos correspondientes a Bases de Dialnet, Scielo, y Latindex, en total se emplearon de inicio 455 documentos relacionados para las variables, rigurosamente siendo sometidos a revisiones y depuraciones, la finalización fue de 20 artículos científicos.

**Palabras clave:** Estrés Laboral, Productividad laboral, Gestión del Talento Humano, Rendimiento laboral en las Organizaciones.

## **ABSTRACT**

Work stress is a global phenomenon that affects workers around the world. Therefore, a bibliometric study was conducted on how work stress impacts work productivity originating in organizations or companies. It is crucial to understand how work stress impacts the productivity of organizations, in addition to briefly observing the problems that usually exist within companies. The objective of the research was to "Investigate how work stress impacts work productivity originating in organizations or companies." Many employees have been observed to face high levels of pressure due to strict deadlines, managing multiple tasks, and the need to provide quick responses both internally and externally.

But it also affects their performance, which could lead to a decrease in the quality of the services offered; however, achieving or reaching the objectives will depend on the effort and dedication of employees together with the managers of the companies' organizations. The study was carried out with the methodology, this is qualitative based on the PRISMA Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses method, the same one that was fulfilled within Figure 1. With the study, it was obtained that the independent variable "Work Stress" impacts work productivity that originates in organizations or companies.

When stress becomes chronic or poorly managed, employees are unable to concentrate, and it can have negative impacts, and the problems fall within the area of Human Talent Management. It concludes with the bibliometric review conducted between 2019 and 2024, which allowed us to work with data from Dialnet, Scielo, and Latindex databases. A total of 455 documents related to the variables were initially used, rigorously subjected to review and refinement, and the final result was 20 scientific articles.

**Keywords:** Work Stress, Work Productivity, Human Talent Management, Work Performance in Organizations.

## 1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno global que afectan a los trabajadores en todo el mundo, independientemente de los sectores o regiones, las aceleraciones de los cambios tecnológicos, la globalización que integran en la industria de los mercados, y los constantes avances en la digitalización de los procesos laborales han incrementado las exigencias sobre los empleados. En muchos casos, estas demandas afectan directamente el bienestar de los trabajadores tanto a nivel físico como emocional, generando altos niveles de estrés, por ende, es perjudicial para las organizaciones o empresas. El planteamiento sobre la problemática se puede expresar en la siguiente interrogante **¿Cómo el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas?** En este contexto, es crucial entender cómo el estrés laboral impacta en la productividad de las organizaciones, ya que la eficiencia y el rendimiento laboral son fundamentales para el éxito empresarial.

Además de observar brevemente los problemas que suelen existir en las empresas investigado condense con el estrés laboral, se erige que cada uno de los elementos que se han mencionados contribuyen al estrés laboral, se encuentran en incrementos, siendo el principal casual de los problemas relacionados con la baja productividad laboral en las organizaciones. Si bien las empresas han implementado políticas y programas orientados a mejorar las condiciones laborales, el fenómeno sigue siendo una de las principales barreras para la optimización de los recursos humanos, y el logro de los objetivos organizacionales.

La falta de estrategias efectivas para gestionar el estrés, en el entorno laboral ha resultado en una deficiencia generalizada en la productividad, afectando tanto a la salud de los empleados, como a los resultados finales de las empresas. Dándole a conocer la importancia del estrés que no solo tiene repercusiones negativas en la salud emocional y física de los trabajadores, sino que también impacta directamente en la productividad laboral de las organizaciones. Las empresas que no logran gestionar adecuadamente el estrés de sus empleados se enfrentan a problemas de bajo rendimiento, menores niveles de satisfacción de los clientes. No solo es crucial para el bienestar de los empleados, sino también para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las organizaciones.

Autores como en los diversos estudios y revisiones bibliográficas han mostrado que el estrés laboral aturde a los trabajadores de diferentes sectores y regiones del mundo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es un factor que contribuye a enfermedades como la ansiedad, la depresión, trastornos musculoesqueléticos y cardiovasculares, que afectan directamente el bienestar de los empleados. Además, investigaciones previas señalan que el estrés se origina en diversos factores, tales como las demandas excesivas de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el conflicto entre el trabajo y la vida personal, y la presión por cumplir con expectativas poco realistas. por mitigar estos factores, las estadísticas

indican que el estrés laboral continúa siendo Algunas organizaciones un problema creciente a nivel mundial (O.M.S. 2018).

Un estudio realizado por Kabat-Zinn (1990) destacó la relación entre el estrés y la baja productividad, señalando que la presión excesiva sobre los empleados puede llevar a la fatiga y a la incapacidad para tomar decisiones acertadas, lo cual afecta la calidad del trabajo y la eficiencia organizacional. De manera similar, investigaciones recientes han evidenciado que las organizaciones que no gestionan adecuadamente el estrés laboral experimentan una disminución en la satisfacción de los empleados.

La gestión del estrés laboral implica un enfoque integral que combina estrategias organizacionales y personales para prevenir y reducir el estrés en los trabajadores. A través de programas de bienestar, formación en habilidades de afrontamiento y mejoras en las condiciones laborales, se busca mejorar la salud mental y el rendimiento de los empleados (Choi, et al, 2021).

La gestión del estrés laboral se refiere a las acciones que una organización implementa para reducir las tensiones y presiones que los empleados experimentan en el trabajo. Las intervenciones incluyen cambios en las políticas, la capacitación en manejo del estrés y la promoción de un entorno laboral positivo que favorezca el bienestar de los empleados (Navarro, 2016).

Teniendo como **objetivo Investigar cómo el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas**. Las empresas constantemente se plantean objetivos porque buscan mejorar el bienestar laboral de los empleados, ya que el estrés laboral ha demostrado tener un impacto negativo tanto en el bienestar de los empleados como en la productividad organizacional. En muchos trabajadores se ha observado que enfrentan altos niveles de presión debido a plazos estrictos, la gestión de tareas múltiples y la necesidad de brindar respuestas rápidas a los requerimientos internos y externos. Sino que también afecta su rendimiento, lo que podría generar una disminución en la calidad de los servicios ofrecidos y, en consecuencia, una menor satisfacción de los clientes y un impacto negativo en los resultados organizacionales. Sin embargo, lograr o alcanzar los objetivos dependerá del esfuerzo y esmero de los empleados conjunto con los directivos de las organizaciones de las empresas.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

Además, podemos ver que se va delimitando como una respuesta no específica del cuerpo ante cualquier demanda haciendo énfasis en los síntomas tales como el aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y el aumento de la actividad cardíaca. Cada día son más las organizaciones que se ocupan por la salud y el bienestar emocional de su personal, debido a que este es un factor determinante el estrés laboral que se ve reflejado, por ende, en la

competitividad que se origina en las organizaciones. Sin embargo, a pesar de que existen programas para tratarlo y prevenirlo, no ha disminuido (Narváez, 2019).

Esto está relacionado con problemas, ante un desequilibrio físico y emocional entre las exigencias laborales percibidas por los recursos y capacidades del trabajador para hacer frente a dichas demandas. Que se originan cuando las exigencias del trabajo superan las habilidades, presión, conocimientos y expectativas del empleado, generan tensiones emocionales (Alomoto, 2022).

“Se ha comprobado que a nivel mundial la mayor parte de la población que labora está expuesta a tensión, lo que puede ocasionar algún tipo de malestar, sin embargo, recién a partir del siglo XX el estrés laboral se lo llega a conocer como fenómeno que afecta a toda la sociedad. Los programas actuales de autogestión del estrés en los entornos laborales indican que el contraste emocional entre la disciplina y la flexibilidad se está desvaneciendo en el mercado, que busca sus criterios económicos en la eficiencia personal y el éxito. Esta condición, aunque es universal, varía según el sector y las condiciones del entorno laboral” (Larico Mamani et al., 2021; Ruiz et al., 2023).

El trabajo ha provocado sucesos considerados de gran incidencia en el bienestar y salud de los trabajadores, uno de estos fenómenos es el estrés laboral, ya que este se encuentra relacionado con el desarrollo del trabajo (Valadez, et al., 2014 citado por Álvarez y Espinoza, 2019).

“Un pionero en el estudio, como un conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo, indicando que el estrés, aunque inicialmente puede ser útil como respuesta de adaptación, si persiste, puede llegar a generar efectos negativos a largo plazo. Es un fenómeno que puede tener efectos significativos en la salud de los trabajadores, tanto a nivel corporal como psicológico. Se describen que cada día va con más fuerza que excede los límites de estabilidad del ser humano, causando tensión, nerviosismo en el individuo” (Cooper et al., 2001, citado por Ruiz et al., 2023).

Carro y González (2019) consideran que la gestión del estrés laboral requiere un enfoque integral que combine estrategias organizacionales y personales. Las organizaciones deben implementar programas de bienestar, formación en habilidades de tenacidad, y crear condiciones favorables para mejorar la salud mental de los empleados.

Por otra parte, Cruz Zúñiga (2021) menciona que el estrés laboral puede aparecer como resultado de la relación entre el individuo, el clima laboral y la percepción individual de factores amenazantes derivados del trabajo, que pone en peligro el bienestar físico, psicológico del ser humano.

Asimismo, se destaca que la gestión del estrés en el trabajo no solo involucra cambios organizacionales, sino también el uso de técnicas personales como mindfulness, control del ambiente

laboral y programas de apoyo emocional. Estas acciones pueden mejorar significativamente la resiliencia de los empleados y su productividad al reducir la ansiedad y el agotamiento (Villacrés & Ramos, 2023).

Se puede definir la productividad laboral como la forma de utilizar los factores de producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tienen el objetivo de optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción (Cierra Oswaldo y Días Ferraz, 2013).

Para generar resultados eficientes y de alta calidad en la productividad laboral a través del esfuerzo y las habilidades de sus empleados. Diversos factores influyen, entre ellos la motivación, la satisfacción laboral y la adecuada gestión, es importante resaltar que la productividad no solo se mide en términos de resultados cualitativos, sino también de la calidad del trabajo realizado (Sánchez, 2017 citado por Becerra y Garate, 2024).

La interacción entre las demandas del trabajo, los recursos personales y organizacionales, y el bienestar de los empleados juega un papel crucial en la productividad de las organizaciones sugieren que la gestión eficaz del estrés laboral no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también incrementa significativamente el desempeño y la productividad organizacional (Samaniego, 2014 citado por Lucas y Ureta, 2019).

Ramírez Méndez et al., (2022) sostienen que “la productividad organizacional debe entenderse como la capacidad de los empleados para alcanzar el objetivo y las metas de la organización, tanto en términos de cantidad como de calidad” (p.15). En este sentido, un adecuado apoyo favorece un mejor desempeño trabajando en equipo con mayor eficiencia y efectividad en los resultados generales de la empresa.

Desde otra dimensión, la productividad laboral es un factor que determina la eficiencia y eficacia de una persona o colectivo que pertenece a una empresa, en este sentido, no solo se limita al cumplimiento de actividades específicas, sino al cumplimiento de las normas, políticas y reglas que conforman determinada empresa (Fontalvo et al., 2018 citado por Pilligua y Arteaga, 2019; Ruiz et al., 2023).

Existen varias características claves del liderazgo efectivo, las cuales contribuyen a un buen desempeño en sus funciones y a la búsqueda de buenos resultados en la productividad laboral. Un buen líder debe tener una visión clara y definida del objetivo final y debe ser capaz de comunicar esa visión a su equipo (Fernández y Quintero, 2017 citado por Madrid & Moreno, 2019).

Lamentablemente en muchos casos el efecto causa directamente en la productividad, por lo tanto, afecta la concentración y la capacidad de los empleados para desempeñar sus tareas, emerge el uso deficiente. Pueden derivar en un aumento de los costos asociados a la atención médica, con mayor reducción

del personal en las empresas. Los síntomas del estrés laboral, como la ansiedad, la irritabilidad y la tristeza, otros problemas más graves, como la falta de rendimiento, el agotamiento físico y mental, y, en casos extremos, desórdenes psicológicos (Baéz & Kwan, 2024).

Las afectaciones por parte del estrés laboral, pueden ocasionar, problemas en las relaciones familiares, personales, problemas físicos, psicosomáticos, alteración en factores psicosociales tales como: la interacción en el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción, la cultura, las necesidades, la situación fuera del trabajo, la percepción propia, todo esto en conjunto puede influir en la productividad y rendimiento de las personas (Larico et al., 2021).

El estrés laboral tiene un impacto significativo tanto en el bienestar de los empleados como en la productividad de las organizaciones. Cuando el estrés se vuelve crónico o mal gestionado, puede generar impactos negativos tanto a nivel personal como organizacional. Afectan la capacidad de los empleados para concentrarse, reducen su rendimiento en el trabajo (Ruiz et al., 2023).

En términos organizacionales, el estrés laboral puede conducir a un aumento en el ausentismo, la rotación de personal y los costos asociados con el cuidado de la salud. La falta de productividad y el agotamiento mental son factores que contribuyen a la disminución de la rentabilidad en las empresas. Además, el estrés prolongado reduce la capacidad de los empleados para tomar decisiones efectivas y enfrentan los desafíos a diarios de la organización (Patlán Pérez, 2020).

Además, puede estar vinculado a factores físicos el estrés laboral, como un entorno de trabajo ruidoso, incómodo o insalubre. Por ende, las condiciones que afectan el bienestar físico de los empleados, como la mala ergonomía o los riesgos que contribuyen (Martínez y Chung, 2024).

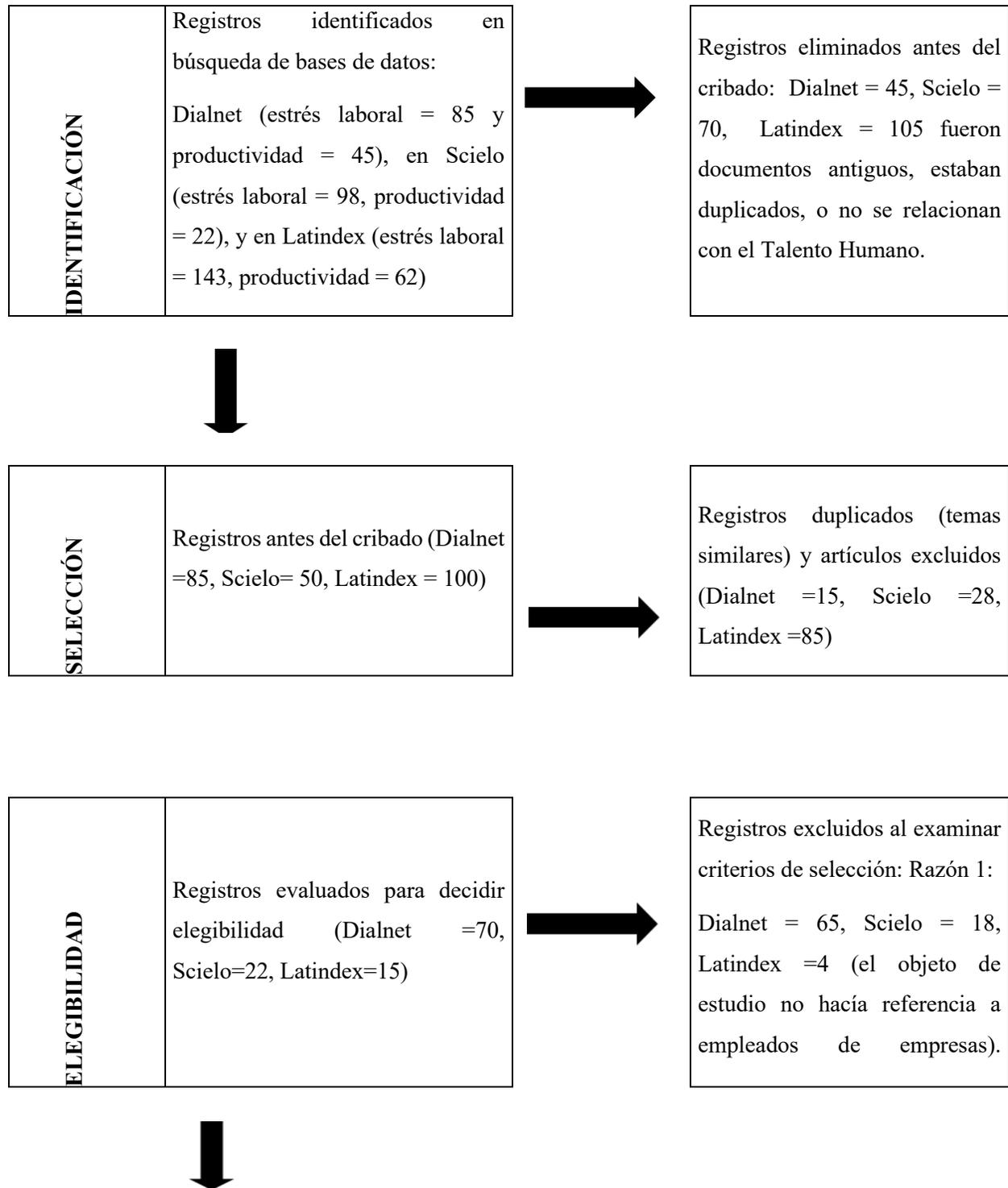
La falta de reconocimiento por parte de la organización, la escasa retroalimentación positiva y la ausencia de incentivos o recompensas pueden generar desmotivación y estrés en los empleados. Esto se relaciona con la percepción de que el esfuerzo realizado no es valorado adecuadamente, lo que impacta negatividad en su bienestar emocional (Collana Medrano & Fernández, 2023).

### **3 METODOLOGÍA**

Para el estudio se llevó a cabo una revisión bibliométrica, considerando artículos de alta relevancia al tema investigado y a sus variables. La literatura científica siguió las pautas de “Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA”; el proceso de selección de bases teóricas se describe a continuación:

**Figura 1.**

*Proceso de Selección de Artículos para la Revisión (adaptación Método PRISMA)*



<b>INCLUIDOS</b>	Total, de estudios incluidos en la revisión: 20, distribuidos de tal forma = (Dialnet = 5, Scielo =4, Latindex =11)
------------------	---

*Elaborado por: La autora Neslihan Isabel Avilés Vera*

#### 4. ANALISIS DE RESULTADOS

Se Desarrollo un análisis bibliométrico con las dos variables “Estrés Laboral” y “Productividad laboral”, lo cual se hizo en base al método **PRISMA**, donde se analizó los resúmenes de palabras claves, año de publicación, idioma, profesiones exclusivamente de artículos científicos que fueron sometidos a revisión por pares ciegos antes de la publicación de los mismos. El total de los artículos revisados fue de 20, desglosados de la siguiente forma: Dialnet 5, Scielo 4, Latindex 11, como bases de datos seleccionados.

Las fuentes utilizadas para recopilar información correspondieron al idioma español, de artículos científicos pertenecientes a la base de datos de DIALNET, LATINDEX y SCIELO; lo que garantiza la calidad de los documentos seleccionados, considerando que son artículos que pasaron revisiones por pares ciegos para asegurar su confiabilidad y calidad. La búsqueda correspondió a un intervalo de fuentes, descrito a continuación:

- En relación a DIALNET, se trabajó con una base de datos inicial de 85 documentos, correspondientes a artículos del período 2019 y 2024, para la variable Estrés laboral, la misma que se rastreó con el nombre de “Estrés laboral en las organizaciones o empresas”. Posteriormente se efectuó el rastreo de la variable Productividad con el nombre de “Productividad Laboral en las organizaciones o Empresas”, filtrando por años 2013 a 2024 e idioma español, generándose un total de 130 artículos científicos.
- Otra base de datos empleadas correspondió a SCIELO, donde la búsqueda de la variable “Estrés laboral” consideró el período del 2017 al 2024, características como idioma español y área de conocimiento de ciencias sociales aplicadas, obteniendo un total de 98 artículos para revisión. La variable “Productividad Laboral” llevó las mismas restricciones de búsqueda para filtrar artículos, obteniéndose un total de 22.
- Con respecto a Latindex, se trabajó con una base de datos inicial de 143 documentos, correspondientes a artículos del período 2013 y 2024, para la variable “Estrés Laboral”, la misma

que se rastreó con el nombre de “Estrés laboral en las organizaciones o Empresas”. Luego se efectuó el rastreo de la variable Productividad con el nombre de “Productividad laboral en las organizaciones o Empresas”, filtrando por años 2013 a 2024 e idioma español, teniendo 62 artículos, generándose un total de 205 artículos científicos.

Al utilizar bases regionales como DIALNET, LATINDEX y SCIELO, no ha sido necesario generar una cadena de búsqueda específica.

Para dar paso a la revisión, se trabajó con criterios como:

- 1) Trabajar con la base de datos de DIALNET, LATINDEX y SCIELO
- 2) Acceder a artículos científicos relacionados con las variables de estudio, en este caso Variable independiente “Estrés laboral” y Variable Dependiente “Productividad Laboral”
- 3) Analizar que los artículos fueran del campo empresarial y organizacional.
- 4) Se consideraron que los problemas recayeran en el área de la Gestión del Talento Humano.
- 5) No hubo restricciones si el problema recae en empresas independientemente de su tamaño y actividad económica.

Se eliminaron 45 artículos de DIALNET, de SCIELO 70 artículos y 105 artículos de LATINDEX, debido a que muchos de estos documentos muy antiguos y no relacionados al área de Gestión del Talento Humano, lo que llevo a depurar la base de datos, de acuerdo a lo establecido en método **PRISMA**. La selección permitió dejar 85 artículos de DIALNET, de SCIELO 50 y 100 artículos de LATINDEX.

Continuando con la selección, se eliminaron artículos duplicados, esto bajo el parámetro de presentar temas similares, lo que llevó a excluir 15 artículos de DIALNET, de SCIELO 28 y 85 artículos de la base de datos LATINDEX. El nuevo resultado fue de 70 artículos de DIALNET, de SCIELO 22 artículos y de LATINDEX 15 artículos antes de elegibilidad.

El proceso de selección analizó como área de estudio prioritaria a la de negocios, considerando que temas de estrés laboral y productividad laboral, ha tenido mayor peso en las empresas que en otras instituciones, así se demuestra en la siguiente figura (2), donde el área de business contempla el 62% de las publicaciones científicas de temas cuyas variables son las antes mencionadas.

**Figura 2.**

*Documentos por área de estudio*



Fuente: Bases de datos seleccionadas

Se consideraron artículos de calidad porque pertenecen a bases de datos cuyos criterios llevan al empleo de pares ciegos, lo que asegura la máxima calidad de los escritos científicos publicados.

Cada artículo seleccionado reportó positivamente para responder a la interrogante e investigación: **¿Cómo el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas?** y al objetivo **Investigar cómo el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas.**

La elegibilidad se logró luego de la lectura de cada resumen, lo que permitió un total de 20 artículos de DIALNET, 25 de LATINDEX y 20 artículos de SCIELO que, luego de analizar el objeto de estudio, generó una nueva depuración o afinamiento, terminando con una base de 20 artículos (5 de DIALNET, 4 de SCIELO y 11 de Latindex).

La calidad de los 20 artículos seleccionados se puede revisar en la siguiente tabla:

**Tabla 1:** *Artículos seleccionados para el estudio, luego de evaluación de calidad.*

<b>Autor/año/Base de datos</b>	<b>Título</b>	<b>Muestra</b>	<b>Resultados relevantes</b>
(Morales Rodríguez & Ronquillo Horsten, 2021) Dialnet	<i>Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad laboral en una industria.</i>	350 empleados	Existe correlación inversa entre estrés y productividad (62%). Factores

<a href="https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498">https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498</a>			organizacionales impactan directamente.
(Narváez 2019) Latindex <a href="https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/articulo/view/2103">https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/articulo/view/2103</a>	<i>Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés</i>	10 Artículos revisados	Las estrategias de afrontamiento reducen los niveles de estrés y mejoran la salud del trabajador.
(Báez & Kwan, 2024) Latindex <a href="https://doi.org/10.31095/investigatio.2024.22.2">https://doi.org/10.31095/investigatio.2024.22.2</a>	<i>Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay</i>	21 Colaboradores	El estrés impacta negativamente en la calidad, eficiencia y nivel de errores del trabajo.
(Patlán Pérez, 2020) Scielo <a href="https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72">https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72</a>	<i>¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?</i>	Revisión bibliográfica	Presenta enfoques integrados para medir el estrés más allá de métodos personalizados.
Cruz-Zúñiga (2021) Dialnet <a href="https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250">https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250</a>	<i>Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de industrias</i>	17 Estudios que cumplieron con los criterios de elegibilidad	Existe correlación negativa entre estrés y calidad de vida laboral (rho = -0.315).
Cierra Oswaldo, Y., Días, E. A., Spers, V. R., & Ferraz Filho, (2013) Latindex <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo</a>	<i>Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas</i>	14 Investigaciones secundarias	El estrés laboral es una de las principales causas de enfermedades laborales.

<p><a href="#">=4203321&amp;utm_source=chatgpt.com</a></p>			
<p>Larico et al., (2021) Dialnet <a href="https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2097">https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2097</a></p>	<p><i>Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras</i></p>	<p>70 Trabajadores</p>	<p>El estrés afecta negativamente el rendimiento laboral (25% estrés, 24% rendimiento).</p>
<p>(Alomoto &amp; Freire, 2022) Latindex <a href="https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055">https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055</a></p>	<p><i>El Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal.</i></p>	<p>100 Profesionales</p>	<p>Mayor estrés en mujeres, correlación positiva entre estrés e impulsividad.</p>
<p>(Villacrés &amp; Ramos, 2023) Latindex <a href="https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377">https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377</a></p>	<p><i>Calidad del sueño y su relación con el estrés laboral en los trabajadores</i></p>	<p>140 empleados</p>	<p>Alta prevalencia de estrés laboral (98.6%), sin relación significativa con calidad del sueño.</p>
<p>(Fernández y Quintero, 2017 citado por Madrid &amp; Moreno, 2019) Dialnet <a href="https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544">https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544</a></p>	<p><i>Meta-análisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017</i></p>	<p>31 artículos</p>	<p>Tendencia investigativa hacia salud ocupacional y estrés laboral en Latinoamérica.</p>
<p>(Martínez &amp; Chung, 2024) Scielo</p>	<p><i>Finanzas personales y su relación con el estrés laboral</i></p>	<p>73 administrativos</p>	<p>58% presentó altos niveles de estrés. Se recomienda vigilancia e intervención organizacional inmediata.</p>

<a href="http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989">http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989</a>			
(Mafud et al., 2017)  Latindex  <a href="https://doi.org/10.25009/pys.v27i1">https://doi.org/10.25009/pys.v27i1</a>	<i>La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar</i>	No aplica (revisión)	Se plantea que la autoeficacia puede reducir efectos negativos del estrés en la salud laboral.
(Ruiz et al., 2023)  Latindex  <a href="https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709">https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709</a>	<i>Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio</i>	98 Trabajadores	El clima laboral influye en el nivel de estrés. La falta de compañerismo incrementa el malestar.
(Ramírez Méndez et al., 2022)  Dialnet  <a href="https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166">https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166</a>	<i>Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática</i>	71 Estudios	Se identificaron factores clave en el aumento de la productividad organizacional en Latinoamérica.
(Sánchez González et al., 2017)  Scielo  <a href="http://scielo.senescyt.gov.ec/pdf/rsan/v1n17/2528-">http://scielo.senescyt.gov.ec/pdf/rsan/v1n17/2528-</a>	<i>¿Entendemos realmente el concepto de productividad?</i>	48 Artículos	Destaca la necesidad de clarificar si se mide eficiencia, eficacia o productividad integral.
(Tantalean et al., 2023)		24 Artículos	Se enfatiza que fortalecer el comportamiento

Latindex <a href="https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7239">10.37811/cl_rcm.v7i4.7239</a>	<i>Influencia del comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza</i>		organizacional mejora la productividad.
(Cuesta, 2021) Latindex <a href="https://doi.org/10.5700/rge407">https://doi.org/10.5700/rge407</a>	<i>La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento</i>	120 Trabajadores del sector tecnológico	65% aumentó su productividad con tecnología; 55% señaló fallas en la comunicación como obstáculo.
(Carro, R., & González, D., 2018) Latindex <a href="https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1217">https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1217</a>	<i>Productividad y competitividad</i>	315 Trabajadores de diversas industrias	El ambiente laboral es clave para la competitividad. Satisfacción laboral correlaciona con mejor rendimiento ( $r = 0.62$ ).
(Jaimes et al., 2018) Scielo <a href="http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175">http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175</a>	<i>Factores Determinantes de la Productividad Laboral.</i>	39 Empresas	Se identifican factores regionales y del sector como determinantes clave para la productividad.
(Lucas & Ureta, 2019)	<i>El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas</i>	100 Empleados	Un clima organizacional positivo impacta directamente en la productividad; se recomienda mejorar liderazgo y comunicación.

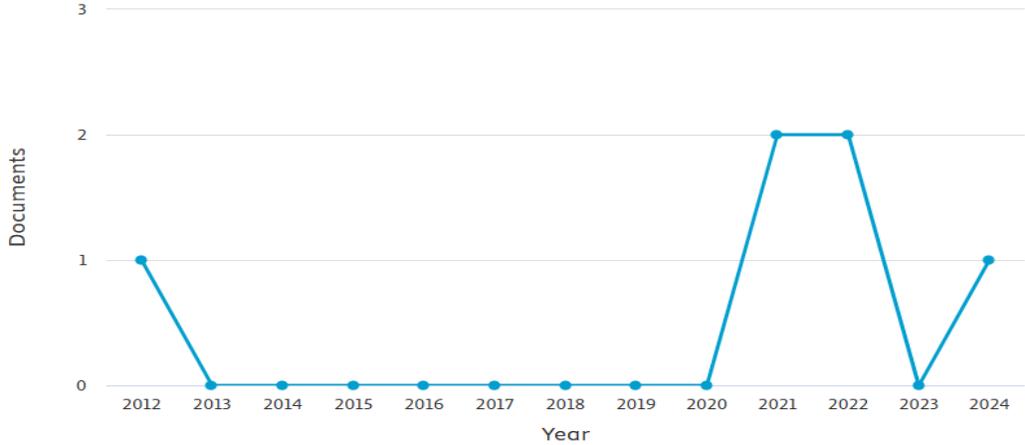
Latindex			
<a href="https://doi.org/10.37117/higia.v1i5.573">https://doi.org/10.37117/higia.v1i5.573</a>			

*Elaborado por: La autora Neslihan Isabel Avilés Vera*

El tema de estudio bibliométrico del estrés laboral y su impacto en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas, es de alta relevancia investigativa, especialmente en el período comprendido entre el 2013 y el año 2024 lo que se demuestra en la siguiente figura:

**Figura 3.**

*Documentos por años*



Fuente: Analyze search results

## 5. DISCUSIÓN

Para analizar la información de los artículos científicos se basó en el método **PRISMA**, cualitativa cuyo método es un marco que proporciona un ligado de directrices estructuradas destinadas a optimizar la calidad y transparencia en la realización de las revisiones sistemáticas y los metaanálisis.

Por ende, unas de las variables analizadas fue el “Estrés Laboral”, varios autores coinciden son más que cada día va con más fuerza que excede los límites de estabilidad del ser humano, causando tensión, nerviosismo en el individuo(Ruiz et al., 2023).

En esta línea, los resultados muestran que estudios recientes no sólo destacan los síntomas físicos y emocionales del estrés, sino también su carácter sistémico, que afecta a múltiples niveles de la estructura organizativa. Por ejemplo, Villacrés y Ramos (2023) destacan que la gestión del estrés debe abordarse de forma holística, combinando estrategias personales con cambios organizativos para reducir el agotamiento emocional y aumentar la resiliencia, factores ambos que repercuten positivamente en la productividad.

## 6. CONCLUSIÓN

El estrés laboral tiene un impacto significativo y negativo en la productividad laboral en las organizaciones. El estrés puede generar una disminución en el rendimiento, ausentismo, alta rotación de personal. Puede crear un ciclo perjudicial en el lugar de trabajo, donde la presión por cumplir metas y plazos.

La indagación permitió identificar y analizar que el estrés laboral impacta en la productividad laboral que se origina en las organizaciones o empresas, por ende, los trabajadores son los perjudicados psicológicamente y emocionalmente, no pueden desarrollar con éxitos las tareas encomendadas por su jefe en el día día.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alomoto, P., & Freire, M. (2022). *El estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal*. Latindex. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4055](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055)
- Báez, C., & Kwan, M. (2024). *Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay*. Latindex. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2024.22.2>
- Carro, R., & González, D. (2018). *Productividad y competitividad*. Latindex. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1217>
- Cierra Oswaldo, Y., Días, E. A., Spers, V. R., & Ferraz Filho, W. (2013). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas*. Latindex. [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4203321&utm\\_source=chatgpt.com](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4203321&utm_source=chatgpt.com)
- Cruz-Zúñiga, J. (2021). *Clima laboral y estrés laboral en trabajadores de industrias*. Dialnet. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.9250](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9250)
- Cuesta, C. (2021). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. Latindex. <https://doi.org/10.5700/rege407>
- Fernández, L., & Quintero, M. (2017, citado por Madrid & Moreno, 2019). *Meta-análisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013–2017*. Dialnet. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)
- Jaimés, M., Pérez, J., & Delgado, R. (2018). *Factores determinantes de la productividad laboral*. Scielo. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Larico, J., Mamani, A., & Huanca, W. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras*. Dialnet. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2097>
- Lucas, C., & Ureta, D. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Latindex. <https://doi.org/10.37117/higia.v1i5.573>
- Mafud, M., González, L., & Rincón, M. (2017). *La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar*. Latindex. <https://doi.org/10.25009/pys.v27i1>
- Martínez, L., & Chung, A. (2024). *Finanzas personales y su relación con el estrés laboral*. Scielo. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v31i65.24989>
- Morales Rodríguez, D., & Ronquillo Horsten, M. (2021). *Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad laboral en una industria*. Dialnet. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>
- Narváez, J. (2019). *Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés*. Latindex. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>

Patlán Pérez, J. (2020). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Scielo. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>

Ramírez Méndez, S., Torres, J., & Vera, M. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática.* Dialnet. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Ruiz, C., Méndez, J., & Loayza, T. (2023). *Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio.* Latindex. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.709](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709)

Sánchez González, R., López, A., & Rojas, M. (2017). *¿Entendemos realmente el concepto de productividad?* Scielo. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n17/2528->

Tantalean, M., Chacaliaza, S., & Soto, Y. (2023). *Influencia del comportamiento organizacional y la productividad laboral del personal de la Botica Raiza.* Latindex. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7239](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7239)

Villacrés, A., & Ramos, E. (2023). *Calidad del sueño y su relación con el estrés laboral en los trabajadores.* Latindex. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4377](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4377)

## ANEXOS

<https://classroom.google.com/c/NDkxOTY3OTI4Mzk5?cjc=iyo4us5>

<https://classroom.google.com/c/Njk5NDM1OTcwMjMw?cjc=lrkumhw7>

Acta de Acompañamiento de las Tutorías

Carta de Aceptación de la Revista

Link de la Revista

[revistagnerando@gmail.com](mailto:revistagnerando@gmail.com);

Enlace de publicación de la Revista

<https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/665>

Link de la Publicación y Acreditada en Latindex

<https://www.latindex.org/latindex/ficha/27284>



Revista Científica  
Multidisciplinar  
**G-ner@ndo**

ISSN: 2806-5905

26-05-2025

## *CARTA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO*

Por la presente se certifica que el artículo titulado: **ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO DEL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL QUE SE ORIGINA EN LAS ORGANIZACIONES O EMPRESAS**. Un trabajo

de investigación de los autores: **Neslihan Isabel Avilés Vera, Msc. Deysi Janet Medina Hinojosa**, siendo su artículo revisado por Doble Par Ciego y Sistema de Doble Revisión Editorial, antes de ser publicado.

El artículo será publicado en la Revista Científica Multidisciplinar G-ner@ndo ISSN: 2806-5905, en la edición Enero - junio, 2025, Volumen 6, Número 1. Verificable en nuestra



Revista Científica  
Multidisciplinar

**G-NER@NDO**

ISSN 2806-5905

Ing. Yadira Vergara, MSc.

plataforma:

<https://revista.gnerando.org/revista/index.p>

[hp/RCMG](http://RCMG)

[revistagnerando@gmail.com](mailto:revistagnerando@gmail.com)

Para consultas puede contactar directamente al editor de la revista:



[revistagnerando@](mailto:revistagnerando@gmail.com)

[gmail.com](mailto:revistagnerando@gmail.com) 

cel. 0994735813

Indexación

