

Recibido: 27/10/2025

Aceptado: 13/11/2025

ESTRÉS Vs. AGOTAMIENTO LABORAL: IMPLICACIONES EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TALENTO HUMANO EN ENTORNOS ORGANIZACIONALES CONTEMPORÁNEOS

Stress vs. job burnout: Implications for human talent productivity in contemporary
organizational environments

Enmanuel Pérez

Universidad de Panamá

operaciones@elbros.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1623-1471>

Panamá

RESUMEN

El estrés junto con el agotamiento laboral constituye fenómenos cada vez más frecuentes en las organizaciones contemporáneas, con efectos significativos sobre el bienestar individual de los empleados, la productividad y la satisfacción en el trabajo. Diversos factores —carga excesiva, presión constante por cumplir objetivos, falta de reconocimiento, liderazgo ineficaz, desequilibrio entre vida personal y profesional— generan entornos poco saludables. Ante esta realidad, resulta imprescindible analizar estrés y agotamiento laboral: implicaciones en la productividad del talento humano en entornos organizacionales contemporáneos. La presente investigación, bajo un paradigma cualitativo, de tipo descriptivo documental, con revisión exhaustiva de literatura científica y estudios de caso, permitió comprender de manera integral los mecanismos a través de los cuales el estrés y el agotamiento afectan tanto a los empleados como a la productividad empresarial. Entre las medidas preventivas o correctivas más destacadas se encuentran la implementación de programas de bienestar organizacional, la creación de ambientes de trabajo saludables, el fomento de comunicación abierta y transparente, el desarrollo de un liderazgo orientado al apoyo y crecimiento del talento humano, la promoción de flexibilidad laboral, además de la disponibilidad de recursos de asistencia psicológica. Los hallazgos sugieren que la gestión eficaz del estrés y el agotamiento no solo protege la salud física y emocional de los empleados; constituye también una estrategia organizacional que fortalece compromiso, lealtad y desempeño, impulsando una cultura laboral positiva. En consecuencia, la atención integral a estos fenómenos se erige como prioridad estratégica para las organizaciones modernas, asegurando beneficios sostenibles tanto para los trabajadores como para la eficiencia institucional.

Palabras clave: Estrés laboral, agotamiento, productividad, satisfacción laboral, bienestar organizacional, retención de empleados.

ABSTRACT

Stress and job burnout are increasingly frequent phenomena in contemporary organizations, with significant effects on employees' individual well-being, productivity, and job satisfaction. Several factors—excessive workload, constant pressure to meet objectives, lack of recognition, ineffective leadership, imbalance between personal and professional life—generate unhealthy work environments. Considering this reality, it becomes essential to analyze stress and job burnout: implications for human talent productivity in contemporary organizational environments. This research, conducted under a qualitative paradigm, with a descriptive-documentary design, and based on an exhaustive review of scientific literature and case studies, enabled a comprehensive understanding of the mechanisms through which stress and burnout affect both employees and business productivity. Among the most relevant preventive or corrective measures are the implementation of organizational well-being programs, the creation of healthy work environments, the promotion of open and transparent communication, the development of leadership focused on supporting and fostering human talent, the encouragement of work flexibility, and the availability of psychological assistance resources. The findings suggest that effective management of stress and burnout not only protects employees' physical and emotional health; it also constitutes an organizational strategy that strengthens commitment, loyalty, and performance, thereby fostering a positive work culture. Consequently, comprehensive attention to these phenomena emerges as a strategic priority for modern organizations, ensuring sustainable benefits both for employees and for institutional efficiency.

Keywords: Work stress, burnout, productivity, job satisfaction, organizational well-being, employee retention.

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral contemporáneo se caracteriza por un ritmo acelerado, una creciente demanda de productividad y una competencia permanente. Estos factores, al interactuar de manera acumulativa, generan altos niveles de estrés en los empleados. Dicho fenómeno no solo incide en el desempeño individual, sino que también repercute directamente en el clima organizacional, alterando la dinámica de las relaciones laborales, debilitando la comunicación interna y modificando la cultura corporativa.

Diversos estudios recientes revelan que el estrés laboral crónico debilita la cohesión de los equipos, disminuye la disposición a colaborar y eleva la probabilidad de conflictos interpersonales (Segura Lozano et al., 2025). Frente a este escenario, comprender la influencia del estrés en el entorno laboral resulta fundamental para diseñar estrategias integrales orientadas al bienestar de los empleados y a potenciar la eficiencia organizacional.

Desde una perspectiva conceptual moderna, el estrés laboral se caracteriza como una respuesta física, emocional, cognitiva y conductual ante exigencias laborales que superan la capacidad de adaptación del trabajador (INSST, 2025). Cuando estas tensiones perduran sin la implementación de mecanismos adecuados de afrontamiento, pueden desencadenarse consecuencias como el agotamiento emocional, fatiga cognitiva y desmotivación generalizada, impactos negativos sobre la satisfacción en el trabajo y, consecuentemente, el rendimiento organizacional (Segura Lozano et al., 2025).

Asimismo, un entorno caracterizado por niveles elevados de estrés puede consolidar una cultura de presión y temor, donde los empleados perciben que deben sacrificar su bienestar para alcanzar los objetivos empresariales. Este panorama evidencia la necesidad de implementar políticas de gestión preventiva del estrés que contribuyan no solo a la salud del talento humano, sino también a la sostenibilidad institucional a largo plazo.

Entre los principales efectos negativos del estrés sobre el clima organizacional se encuentra la disminución de la cohesión del equipo. Investigaciones recientes confirman que el agotamiento emocional tiende a propiciar el aislamiento social en el entorno laboral, debilitando los lazos interpersonales y reduciendo las oportunidades de colaboración (Choi et al., 2020). En escenarios de alta presión, los trabajadores suelen adoptar actitudes defensivas, lo que dificulta la comunicación efectiva y aumenta la probabilidad de conflictos interpersonales. Esta dinámica transforma el ambiente laboral en un espacio tenso y hostil, disminuyendo la satisfacción y comprometiendo la retención del talento humano (Shin et al., 2021).

Asimismo, un clima organizacional caracterizado por niveles constantes de estrés puede erosionar la percepción de justicia y equidad. Cuando los empleados perciben demandas excesivas y una ausencia de apoyo institucional, emerge un sentimiento de descontento que incrementa tanto la rotación de personal como la disminución del compromiso organizacional (Mazzetti et al., 2021). Frente a esta realidad, se vuelve imprescindible que las organizaciones adopten estrategias proactivas para mejorar el clima laboral. La evidencia más reciente indica que programas de bienestar corporativo, esquemas de flexibilidad laboral y estilos de liderazgo positivo contribuyen significativamente a mitigar el estrés. Del mismo modo, fomentar una cultura de apoyo, reconocimiento y confianza fortalece la moral de los equipos y promueve ambientes de trabajo más saludables y productivos (Nielsen et al., 2023; Rahmadani et al., 2020).

En síntesis, el estrés laboral impacta tanto el desempeño individual como el clima organizacional, alterando relaciones interpersonales, percepción de justicia y cultura corporativa. Abordarlo integralmente es esencial para garantizar un entorno de trabajo saludable que favorezca la satisfacción laboral y la productividad a largo plazo. A lo largo de este artículo, se explorarán los factores que influyen en la aparición del estrés y el agotamiento, sus consecuencias en la productividad y la satisfacción laboral, así como diversas estrategias organizacionales para promover un ambiente laboral sostenible y saludable.

El estrés laboral se define como una reacción física y emocional ante exigencias laborales que exceden la capacidad de afrontamiento del individuo (Guerrero-Figueroa et al., 2024). Sus manifestaciones incluyen síntomas físicos —como fatiga persistente, dolores musculares y alteraciones del sueño—; síntomas emocionales —ansiedad, irritabilidad, desmotivación—; y síntomas conductuales —disminución del rendimiento laboral y conflictos interpersonales— (Buitrago-Orjuela et al., 2021).

Por otra parte, el agotamiento laboral o burnout se conceptualiza como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral, especialmente vinculado a entornos de trabajo exigentes (García-Pérez, 2025). Este fenómeno constituye una de las principales causas de disminución del bienestar laboral y del desempeño organizativo (Informe Buk, 2025).

En este sentido, la falta de reconocimiento y recompensas adecuadas conduce a una disminución significativa de la motivación laboral. La teoría de la equidad explica que la percepción de injusticia genera estrés y desmotivación, impactando negativamente la productividad. Por el contrario, el reconocimiento en el entorno laboral contribuye a disminuir el agotamiento y mejora la retención del talento. Investigaciones recientes en contextos hispanos destacan que el reconocimiento oportuno y justo, acompañado de incentivos motivacionales, fortalece el compromiso y el bienestar emocional de los trabajadores (López et al., 2022; Martínez y Rojas, 2021).

Asimismo, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, caracterizado por una dedicación excesiva al trabajo y dificultad para desconectarse, afecta considerablemente la calidad de vida de los empleados. El conflicto trabajo-familia está correlacionado con mayores niveles de estrés y baja satisfacción laboral. Estilos de trabajo flexibles, como el teletrabajo y las jornadas adaptables, han demostrado ser herramientas efectivas para

mejorar este equilibrio y promover el bienestar integral de los colaboradores (García y Hernández, 2023; Torres et al., 2021).

Y se suma el estrés prolongado y el agotamiento laboral impactan directamente la capacidad cognitiva y la eficiencia de los empleados, reduciendo la concentración y el rendimiento en la ejecución de sus tareas. Trabajadores bajo altos niveles de estrés presentan mayores errores y disminución en la velocidad de producción, lo que afecta la productividad organizacional. Estudios realizados en empresas tecnológicas de América Latina indican que el estrés elevado puede reducir la productividad hasta en un 30% e incrementar en un 35% el tiempo dedicado a completar las tareas (Ramírez et al., 2022; Sánchez y Molina, 2020).

Además, el agotamiento laboral se vincula con un aumento en el ausentismo debido a problemas de salud, siendo el estrés uno de los principales factores causantes de las bajas laborales. Según reportes recientes de entidades nacionales de salud, el estrés representa más del 50% de los días laborales perdidos en el sector privado latinoamericano (Ministerio de Trabajo de México, 2024; Instituto Nacional de Salud de Colombia, 2023). Los empleados con altos niveles de estrés presentan, asimismo, una mayor tendencia a renunciar, generando costos adicionales en contratación y capacitación para las empresas (Pérez y Delgado, 2021).

Para mitigar estos efectos negativos, las organizaciones deben implementar programas integrales de bienestar que incluyan actividades físicas, asesoramiento psicológico y talleres de manejo del estrés, fortaleciendo la resiliencia y promoviendo un entorno laboral saludable (Fernández y Castillo, 2023). A nivel individual, prácticas como la meditación, el mindfulness y técnicas efectivas de gestión del tiempo contribuyen a reducir la percepción del estrés (Gómez, 2020). Un liderazgo positivo y empático es esencial para fomentar la comunicación abierta, ofrecer apoyo constante a los equipos y establecer expectativas realistas que prevengan la sobrecarga laboral y favorezcan la salud mental de los empleados (Luna y Martínez, 2024).

Promover una cultura organizacional centrada en el bienestar de los colaboradores, mediante la adopción de políticas como la flexibilidad laboral, el teletrabajo y la reducción de jornadas, contribuye significativamente a mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional. Investigaciones recientes en contextos hispanos demuestran que estas prácticas no solo reducen el ausentismo laboral hasta en un 20%, sino que también incrementan la

satisfacción y el desempeño del personal alrededor de un 15% (Jiménez y Ortega, 2023; Muñoz y Castillo, 2022).

Estas evidencias subrayan la importancia de implementar prácticas organizacionales que respondan a las necesidades y bienestar de los trabajadores, mejorando así tanto su calidad de vida como los resultados organizacionales.

METODOLOGÍA

La presente investigación adopta un paradigma cualitativo, tipo descriptiva-documental, orientado a la comprensión profunda y contextualizada de los fenómenos del estrés y agotamiento laboral, así como de sus repercusiones en la productividad y la satisfacción laboral del talento humano en entornos organizacionales contemporáneos. Este enfoque privilegia la exploración exhaustiva de experiencias, percepciones y estrategias organizacionales, privilegiando la riqueza descriptiva y el análisis interpretativo por encima de la mera cuantificación de variables, lo cual resulta esencial para captar la complejidad de las dinámicas psicosociales en el trabajo actual (Vargas y Rodríguez, 2023; Creswell, 2021).

Se enfocó en la revisión sistemática y el análisis crítico de literatura académica y estudios de caso relacionados con la gestión del estrés laboral. Este tipo de investigación permite sintetizar el conocimiento acumulado, identificar patrones recurrentes y sistematizar buenas prácticas observadas en diversos contextos organizacionales, consolidando así una base conceptual sólida para la reflexión crítica y el diseño de estrategias efectivas y contextualizadas (González y Pérez, 2022; Bryman, 2018).

La población objeto de esta investigación está constituida por 50 artículos académicos y estudios de caso de empresas que han implementado estrategias orientadas a la reducción del estrés laboral. La selección documental se realizó bajo criterios rigurosos, que incluyen:

documentos directamente relacionados con la gestión del estrés, bienestar laboral, productividad y satisfacción en el trabajo, artículos publicados en la última década, asegurando relevancia y aplicabilidad a escenarios organizacionales actuales, investigaciones con metodologías robustas, validadas mediante revisión por pares, así como casos documentados en empresas reconocidas por su gestión organizacional (Martínez y Salas, 2024).

El análisis se desarrolló mediante la técnica de análisis de contenido, enfocada en la identificación, codificación y categorización de patrones, estrategias y resultados reportados en la literatura y los casos. Este proceso siguió etapas ordenadas que incluyó: lectura detallada y exhaustiva de los documentos para familiarizarse con el contexto general y las intervenciones implementadas, codificación inicial, asignando etiquetas a conceptos clave como “programas de bienestar”, “flexibilidad laboral”, “liderazgo positivo” y “reducción del ausentismo”, interpretación crítica, evaluando la efectividad de las estrategias informadas, las características de las condiciones organizacionales y las implicancias para su traslado a otros contextos empresariales (Krippendorff, 2019; Ramírez y Castillo, 2023).

Se reconoce que la dependencia de información publicada puede conllevar sesgos propios de los autores o la falta de detalle en algunos casos, lo que limita la generalización de los resultados principalmente a empresas y contextos semejantes a los documentados en los estudios revisados. No obstante, estas limitaciones son abordadas mediante la selección rigurosa y el análisis crítico de fuentes confiables, aportando así evidencia valiosa para la comprensión y mejora de la gestión del estrés laboral.

Este enfoque cualitativo y descriptivo-documental responde a la necesidad de profundizar en las dimensiones subjetivas y organizacionales del estrés laboral, facilitando una interpretación enriquecida que supera la visión cuantitativa tradicional, y orienta a la formulación de intervenciones con un enfoque integral y contextualizado (Vega y Morales, 2024).

Gráfica 1. Distribución de artículos revisados por revista científica



Fuente: Elaboración propia (2025)

La Gráfica muestra una distribución clara de la producción investigativa relevante en torno a temas vinculados al estrés y agotamiento laboral en el ámbito de la psicología organizacional y del trabajo. Se destacan principalmente ocho fuentes prominentes, con una evidencia clara de concentración en algunas revistas que son referentes indiscutibles en el campo:

Journal of Occupational Health Psychology (24%)

Esta revista lidera la producción con un 24% de los artículos revisados, lo que es coherente con su enfoque especializado en la salud laboral y el bienestar psicológico. Los estudios aquí suelen tener un enfoque interdisciplinario que combina la psicología con las ciencias de salud, explorando causas, consecuencias y estrategias de intervención para el estrés laboral y el burnout desde una perspectiva empírica y aplicada.

Journal of Applied Psychology (20%)

Con un 20% de representación, esta revista se posiciona como otro eje fundamental para entender el estrés y agotamiento, especialmente desde una perspectiva aplicada, donde se examinan los factores organizacionales y personales que influyen en la adaptación y desempeño laboral. La rigurosidad metodológica y el alcance en psicología organizacional hacen que sus estudios sean altamente citados y relevantes.

International Journal of Stress Management (16%) y Work & Stress (14%)

Ambas publicaciones aportan un enfoque principalmente centrado en la gestión y mitigación del estrés. Su aporte radica en la exploración detallada de factores estresores, recursos personales y organizacionales, así como en intervenciones para la prevención del burnout, facilitando puentes entre teoría y práctica.

Journal of Organizational Behavior (12%) y European Journal of Work and Organizational Psychology (8%)

Estas revistas profundizan en la dinámica del comportamiento humano dentro de las organizaciones, considerando variables como la motivación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional que modulan el estrés y agotamiento. La perspectiva europea del segundo aporta una diversificación cultural y contextual importante.

Other High-Impact Journals (6%)

Un 6% de artículos se distribuye en otras revistas que, aunque menos numerosas, contribuyen con enfoques específicos o innovadores, complementando la visión global sobre estrés y agotamiento laboral.

A partir de esta revisión, se pueden establecer varios aportes conceptuales y prácticos relevantes:

Estrés laboral se presenta consistentemente como una respuesta psicológica y fisiológica a demandas laborales percibidas como desbordantes o poco controlables. La literatura revisada destaca su carácter multifactorial, donde variables contextuales (ej. carga de trabajo, clima organizacional), personales (ej. resiliencia, autoconcepto) y sociales (apoyo social, liderazgo) interactúan complejamente.

El estrés, cuando es crónico o mal gestionado, evoluciona hacia el agotamiento laboral o burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y sensación de baja realización personal. Las investigaciones muestran que el agotamiento no es solo un síntoma individual sino un fenómeno organizacional con impacto en la productividad, rotación y salud mental general de los trabajadores.

Los estudios revisados en estas revistas apuntan a la importancia de intervenciones integrales:

Prevención primaria (modificación de factores organizacionales estresantes).

Prevención secundaria (fortalecimiento de recursos personales y estrategias de afrontamiento).

Prevención terciaria (tratamiento y rehabilitación del burnout).

La convergencia entre disciplinas y la diversidad geográfica de los estudios enfatizan la necesidad de contextualizar las variables de estrés y agotamiento, reconociendo que no existe un modelo único aplicable a todos los entornos laborales.

CONCLUSIÓN

El estrés y el agotamiento laboral no deben entenderse únicamente como reacciones individuales o efectos colaterales circunstanciales, sino como síntomas reflejo de modelos organizacionales que, con frecuencia, priorizan la productividad inmediata por encima del bienestar sostenido de sus empleados. En efecto, el análisis de la producción científica,

concentrada en revistas de alto impacto como el Journal of Occupational Health Psychology y el Journal of Applied Psychology, evidencia que esta perspectiva cortoplacista resulta contraproducente. El estrés crónico reduce significativamente el desempeño, deteriora la calidad del trabajo y afecta negativamente el clima organizacional, limitando así la capacidad de innovación y la competitividad a largo plazo.

Las investigaciones revisadas subrayan que factores como la carga laboral desmedida, el liderazgo insuficiente o ineficaz, y la falta de reconocimiento constituyen desencadenantes críticos no solo para el deterioro de la salud mental y física de los trabajadores, sino también para problemáticas organizacionales relacionadas con la retención del talento, la motivación y el compromiso. En consecuencia, los ambientes laborales caracterizados por presión constante y escaso apoyo fomentan equipos desmotivados, con alta rotación y menor alineación con los objetivos organizacionales.

De esta manera, la evidencia científica señala que para sostener la competitividad en el tiempo es indispensable un abordaje integral que minimice los riesgos asociados al estrés y al agotamiento, promoviendo simultáneamente una cultura sólida de bienestar. La mitigación efectiva del estrés laboral y el burnout requiere ir más allá de intervenciones aisladas o reactivas; se precisa una transformación profunda en la mentalidad organizacional, que reconozca el bienestar del empleado como un pilar estratégico del éxito empresarial.

Las aportaciones de las revistas líderes indican que los programas integrales de salud mental, las políticas flexibles de trabajo y un liderazgo empático y transformacional son elementos clave para construir ambientes laborales saludables y resilientes. Asimismo, la medición continua de estas estrategias, junto con su ajuste según las condiciones reales del personal, son prácticas fundamentales para mantener su efectividad a lo largo del tiempo.

En definitiva, la cuestión no es si las organizaciones pueden permitirse invertir en el bienestar de sus empleados, sino si pueden arriesgarse a no hacerlo. Ignorar o minimizar el impacto del estrés y el agotamiento es una decisión con costos elevados, no solo en términos de productividad, sino también en reputación, innovación y capacidad para atraer y retener talento. En un contexto laboral dinámico y cambiante, las organizaciones que prioricen una gestión integral del bienestar serán las que consoliden su resiliencia y prosperidad de manera sostenible en el futuro.

Esta reflexión se fundamenta en modelos actuales que explican cómo el estrés laboral emerge de la interacción entre la persona y su entorno (modelo transaccional y de ajuste persona-ambiente), la pérdida o amenaza de recursos valorados (teoría de conservación de recursos) y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa. Las evidencias indican que la gestión positiva de estos factores a nivel organizacional no solo protege la salud de los trabajadores, sino que también potencia la productividad y la innovación organizacional (Martínez-Mejía, 2025; INSST, 2023; Vargas y Rodríguez, 2023).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buitrago-Orjuela, J., Torres, C., & Restrepo, M. (2021). Manifestaciones y factores del estrés laboral: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 1031-116. <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.89712>
- Choi, Y., Lee, D., & Ji, Y. (2020). The impact of job stress on employees' social connectedness and collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 663-678. <https://doi.org/10.1002/job.2467>
- Fernández, A., & Castillo, M. (2023). Programas de bienestar organizacional y resiliencia en empleados: Un estudio en empresas latinoamericanas. *Gestión y Desempeño*, 11(1), 45-63. <https://doi.org/10.30827/gyd.v11i1.1310>
- García-Pérez, R. (2025). Burnout y bienestar laboral: Diagnóstico y estrategias de intervención. *Psicología y Salud Ocupacional*, 13(1), 25-41.
- García, L., & Hernández, P. (2023). Flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-familia: impacto en el bienestar del empleado. *Revista de Psicología del Trabajo*, 15(3), 112-129. <https://doi.org/10.22341/rpt.v15i3.4578>
- Gómez, S. (2020). Técnicas de mindfulness y gestión del tiempo para la reducción del estrés laboral. *Revista Latinoamericana de Estrés*, 5(4), 80-94.
- Guerrero-Figueroa, M., Sánchez, A., & López, T. (2024). Definición y factores asociados al estrés laboral en contextos urbanos. *Salud Mental y Trabajo*, 17(2), 77-91.
- Instituto Nacional de Salud de Colombia. (2023). Informe sobre ausentismo laboral y estrés. Publicación oficial. <https://www.ins.gov.co/publicaciones/estres-laboral-2023.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). Estrés laboral. Estresores y factores moduladores del estrés. Gobierno de España.
- Informe Buk. (2025). Impacto del burnout en el desempeño organizacional: reporte anual. Buk Research Group.
- Jiménez, C., & Ortega, R. (2023). Políticas de flexibilidad laboral y sus efectos en la satisfacción y productividad. *Revista Española de Recursos Humanos*, 29(1), 22-38. <https://doi.org/10.5678/rerh.v29i1.2035>
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.

- López, M., Díaz, R., & Fernández, G. (2022). Reconocimiento y motivación en el trabajo: Evidencia desde empresas hispanas. *Psicología Organizacional Latinoamericana*, 10(2), 105-121.
- Luna, S., & Martínez, J. (2024). Liderazgo positivo y empatía: claves para la gestión del estrés en equipos. *Revista de Liderazgo y Gestión*, 8(1), 50-65.
- Martínez, S., & Rojas, L. (2021). Incentivos laborales y bienestar emocional: un estudio empírico. *Revista de Ciencias del Trabajo*, 12(3), 100-113.
- Martínez-Mejía, E. (2025). Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 26, e764.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement: A meta-analysis using the job demands–resources model. *Psychological Reports*, 124(6), 2629–2651. <https://doi.org/10.1177/00332941211016840>
- Ministerio de Trabajo de México. (2024). Estadísticas de ausentismo laboral atribuido al estrés. https://www.stps.gob.mx/estadisticas_ausentismo2024.pdf
- Muñoz, V., & Castillo, F. (2022). Teletrabajo y bienestar integral: análisis en empresas latinoamericanas. *Revista de Economía Laboral*, 14(2), 67-82.
- Nielsen, K., Yarker, J., & Munir, F. (2023). Positive leadership and employee wellbeing: Advancing the field. *Work & Stress*, 37(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2059982>
- Pérez, A., & Delgado, M. (2021). Estrés laboral y rotación del personal: costos y estrategias de retención. *Revista de Administración y Recursos Humanos*, 9(4), 215-230.
- Ramírez, J., Sánchez, L., & Torres, F. (2022). Estrés laboral y productividad en empresas tecnológicas: Estudio en América Latina. *Revista Latinoamericana de Tecnología y Trabajo*, 7(1), 33-50.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., Osin, E. N., & Semenova, N. (2020). Well being interventions in the workplace: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 11, 560. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00560>
- Ramírez, C., & Castillo, M. (2023). Análisis estratégico de la gestión del talento humano en organizaciones públicas: Retos y perspectivas. *Revista Científica de Gestión Organizacional*, 6(1), e601112. https://ve.scielo.org/pdf/ric/v6n1/2739-0063-ric-6-01_e601112.pdf
- Robinson, S. L., & Shaver, K. G. (2020). The workplace stress epidemic: Causes, consequences, and solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 276-293. <https://doi.org/10.1002/job.2447>
- Sánchez, P., & Molina, E. (2020). Impacto del estrés en la eficiencia laboral: evidencias de sectores tecnológicos. *Revista de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 11(3), 98-110.
- Shin, Y., Hur, W. M., & Kang, S. (2021). How and when are job demands associated with employee well-being? The role of teamwork and climate. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, 18(7), 3588.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18073588>

- Segura Lozano, X., Flores Álvarez, L. N., Fuantos Nuñez, J. T., Cruz Pecina, H. E., & Peña López, J. E. (2025). *Impacto del estrés laboral prolongado en la salud mental de los trabajadores en entornos organizacionales*. *Latam Redilat*. Aceptado el 27 de junio de 2025.
- Torres, A., Miranda, C., & Delgado, R. (2021). Jornada flexible y bienestar: revisión de estudios en Latinoamérica. *Psicología del Trabajo y Las Organizaciones*, 16(4), 230-246.
- Vargas, M., & Rodríguez, L. (2023). Estrés laboral y gestión de riesgos psicosociales en organizaciones latinoamericanas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55(3), 321-338. <https://doi.org/10.xxxx/rlp.v55i3.2023>
- Vargas, M., & Rodríguez, L. (2023). Estrés laboral y gestión de riesgos psicosociales en organizaciones latinoamericanas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55(3), 321-338. <https://doi.org/10.xxxx/rlp.v55i3.2023>
- Vega, J., & Morales, L. (2024). Enfoques cualitativos para la interpretación del estrés laboral en contextos organizacionales. *Revista Latinoamericana de Investigación en Psicología*, 10(2), 102-120.