



REVISIÓN

Risk factors, causes and consequences of work stress, in relation to a bibliographic review

Factores de riesgo, causas y consecuencias del estrés laboral, a propósito de una revisión bibliográfica

Jenrry Fredy Chávez Arizala¹, Juliana Mayte Llanos Gutiérrez¹, Jennifer Brigitte Peláez Marcillo¹, Viviam Cristina Santana Barbosa¹

¹Instituto Superior Tecnológico Adventista del Ecuador. Ecuador.

Citar como: Chávez Arizala JF, Llanos Gutiérrez LG, Peláez Marcillo JB, Santana Barbosa VC. Risk factors, causes and consequences of work stress, in relation to a bibliographic review. Health Leadership and Quality of Life. 2024; 3:.279. <https://doi.org/10.56294/hl2024.279>

Enviado: 06-03-2024

Revisado: 15-07-2024

Aceptado: 03-11-2024

Publicado: 04-11-2024

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

ABSTRACT

Introduction: work stress is defined as the tension produced when an individual considers a work situation or demand to be beyond his or her capabilities and resources to deal with it.

Objective: to argue the importance of studying the causes and consequences of work stress based on its conceptualization.

Method: a narrative bibliographic review was carried out with the literature found on work stress. For this purpose, databases such as SciELO, Scopus and the Google Scholar search engine were used. Theses located in university repositories and books were also taken into account. The cited research was selected based on a detailed analysis of its impact, scientific validity demonstrated by quantitative studies, published in Spanish and English.

Development: the discussion around the personal conditioning factors on workers' emotions in the face of organizational changes and work responsibilities reveals significant findings. Studies indicate that knowledge of the external locus of control and other personal factors exert a considerable influence on how employees react to the dynamics and demands of the work environment. Specifically, it is observed that a considerable proportion of workers experience stress in the face of organizational changes, this perception of stress extends to the responsibility of being accountable for the company's actions, as well as the anxiety generated by unclear objectives, with similar percentages of workers expressing concerns in these areas.

Conclusions: promoting opportunities for professional development and growth within the workplace may be one of the many strategies to implement to avoid psychological exhaustion of workers.

Keywords: Work Stress; Risk Factors; Anxiety; Depression; Working Conditions.

RESUMEN

Introducción: el estrés laboral, es definido como la tensión producida cuando un individuo considera una situación o exigencia laboral por encima de sus capacidades y recursos, para enfrentarlos.

Objetivo: argumentar la importancia de estudiar las causas y consecuencias del estrés laboral a partir de su conceptualización.

Método: se realizó una revisión bibliográfica narrativa con la literatura encontrada sobre el estrés laboral. Para ello fueron utilizadas bases de datos como *SciELO*, *Scopus* y el motor de búsqueda Google Académico. Fueron tomados en cuenta además, tesis ubicadas en repositorios de universidades y libros. Las investigaciones citadas fueron seleccionadas a partir del análisis detallado de su repercusión, validez científica demostrada desde estudios cuantitativos, publicados en idioma español e inglés.

Desarrollo: la discusión en torno a los factores condicionantes de índole personal sobre las emociones de los trabajadores frente a cambios organizacionales y responsabilidades laborales revela hallazgos significativos.

Los estudios indican que el conocimiento del locus de control externo y otros factores personales ejercen una influencia considerable en cómo los empleados reaccionan ante las dinámicas y exigencias del entorno laboral. Específicamente, se observa que una proporción considerable de los trabajadores experimenta estrés ante cambios organizacionales, esta percepción de estrés se extiende a la responsabilidad de rendir cuentas por las acciones de la empresa, así como a la ansiedad generada por objetivos poco claros, con porcentajes similares de trabajadores expresando preocupaciones en estas áreas.

Conclusiones: promover oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro del ámbito laboral puede ser una de las tantas estrategias a implementar para evitar el agotamiento psicológico de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés Laboral; Factores de Riesgo; Ansiedad; Depresión; Condiciones Laborales.

INTRODUCCIÓN

El estrés es una respuesta natural en el ser humano, similar a un mecanismo de defensa o protección intrínseca, que genera dos respuestas lucha o huida, si el individuo percibe que puede enfrentar la situación y superarla, lucha, por el contrario, si se siente amenazado y débil, huye. Si bien el estrés no es un término nuevo, ya que es actualmente utilizado para describir lapso de situaciones las cuales enfrentemos, como agotamientos, físicos, mentales o psicosociales, que los llega producir ciertos o tipos de trabajos forzosos que van más allá de nuestras capacidades.^(1,2,3)

Herrera y col. definen el estrés como un fenómeno genérico basado en un modelo interactivo incluido en la concepción biopsicosocial de los procesos de la salud y enfermedad”, (Por lo que el estrés se puede presentar de distintas formas, de manera física, agotamiento, dificultad para conciliar el sueño, entre otras en la parte psicológica, depresión, episodios de ansiedad etc. Por lo que es de gran importancia brindar la información necesaria hacia los trabajadores para que utilicen herramientas que ayuden a manejar, controlar y afrontar situaciones que se le presenten en sus labores.^(4,5)

Dentro de la temática del estrés, el de origen laboral, es definido como la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarlos. Por lo que se ve escaso el control de los impulsos que pueden provocarse, ya que conllevan a pensar en abandonar el trabajo y buscar otras alternativas como auto suicidio, por ello es de gran importancia tener la presencia de profesionales médicos que ayuden en la ejecución de programas de autocuidado para cuando existan episodios de ansiedad o depresión, poder controlarlos.^(6,7,8,9)

México es uno de los países con mayor prevalencia del síndrome de Burnout, superando a China y Estados Unidos. El 75 % de los trabajadores en México sufren de fatiga por estrés laboral, y más del 40 % de quienes realizan labores de escritorio se sienten exhaustos. El personal de salud es uno de los sectores más afectados por el Síndrome de Burnout. Factores como bajos salarios, falta de pago y prestaciones, y la necesidad de tener varios empleos contribuyen al estrés laboral en América Latina.^(10,11,12,13)

El síndrome de Burnout se considera una enfermedad psicosocial con componentes de cansancio emocional, despersonalización y abandono de la realización personal. El Burnout puede llevar a consecuencias graves, como cuadros psiquiátricos e incluso suicidio. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció el síndrome de Burnout como un padecimiento en 2022. La terapia psicológica puede ayudar a prevenir y tratar el Burnout, brindando apoyo emocional y herramientas para mejorar la calidad de vida.^(2,14,15,16)

A diferencia de la fase de resistencia, que en sí desarrolla un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y comportamentales destinados a negociar, por lo que la situación de estrés será de forma más leve para la persona, a diferencia de la fase de agotamiento, que se refiere a cuando una agresión se repite o se presenta a una larga duración, y cuando los recursos son insuficientes del individuo para poder obtener el nivel de adaptación, esta fase se puede producir una alteración tisular, y puede aparecer la patología de psicósomática.⁽¹⁶⁾

El estrés laboral se puede ver como un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa del trabajo, una de las consecuencias negativas debidos a los niveles de formas excesivas al estrés está la afectación productividad en las organizaciones, también afecta al individuo y la relación familiar, porque si existe un menor nivel de estrés en el trabajo, será mayor la disposición del individuo en escuchar, expresar emociones, ayudar e interactuar con los miembros de su familia, ya que el estrés tiende a estar asociados a estos niveles de afectación, en cada núcleo debe existir la dinámica familiar ya que es el vínculo que construye los vínculos entre los integrantes.^(17,18,19,20)

Tomado en cuenta la complejidad de la temática, la presente revisión bibliográfica tiene por objetivo: argumentar la importancia de estudiar las causas y consecuencias del estrés laboral a partir de su conceptualización.

MÉTODO

Se realizó una revisión bibliográfica narrativa con la literatura encontrada sobre el estrés laboral. Para ello fueron utilizadas bases de datos como SciELO, Scopus y el motor de búsqueda Google Académico. Fueron tomados en cuenta, además, tesis ubicadas en repositorios de universidades y libros. Las investigaciones citadas fueron seleccionadas a partir del análisis detallado de su repercusión, validez científica demostrada desde estudios cuantitativos, publicados en idioma español e inglés. Se utilizaron para optimizar la búsqueda palabras clave extraídas del tesoro DeCS y utilizando operadores booleanos “AND” y “OR”. De los 110 artículos detectados se incluyeron 39.

DESARROLLO

Factores de riesgo

Factores ambientales

Según Días L no solo depende del correcto funcionamiento de la estructura orgánica, sino que también se verá influida por los factores ambientales los cuales se presenten, por aquello deben entenderse los factores, físicos, químicos o técnicos en el puesto de trabajo de carácter psicológico, psíquico o social que afecten la salud del trabajador. Para Mendoza S y Reaño T en el ambiente del cual nos relacionamos y vivimos, influye nuestra salud, actividades diarias, rendimiento, emociones, pensamientos y concentración, son situaciones del medio ambiente que provocan estrés, como el ruido, tráfico intenso, mala iluminación, poco espacio, contaminación, aunque son factores que se presentan en el entorno, estos estímulos sobre estimulan nuestro organismo, por lo que el funcionamiento del cuerpo y equilibrio reaccionar al estrés.^(21,22,23)

Factores organizacionales

Los factores organizacionales, son aquellos elementos propios de la estructura, jerarquía y organización de la empresa que puedan influir en la aparición de riesgos, o bien mitigarlos y estos factores de estrés son comunes en una organización, un jefe que presiona a los subordinados e insensibles y compañeros desagradables son un ejemplo. Los factores estresantes de la organización se pueden generar por el horario y jornada de trabajo, tiempo de descanso inadecuado, relaciones conflictivas, sentir y ser criticado por colegas, escasas posibilidades de promoción, falta de autoridad entre otros.

Factores personales

Esta puede incluir aspectos de la vida personal y profesional del colaborador, todos los problemas relacionados con la familia, problemas financieros y las características inherentes al carácter.

Causas del estrés laboral

Las causas del estrés pueden variar en las situaciones que se pueden presentar, incluso una sola acción puede causar estrés en las personas, esto se presenta cuando existe acumulación de situaciones que han permanecido en latencia y sin manifestación evidente, por lo que al momento de que se cause una irritación excedente no será apto a su control, las causas en el ámbito laboral se basan en la notoria presencia de sobre carga laboral, horas extras, mala comunicación entre trabajadores etc., por lo que a continuación se presentan categorías de causas sociales y biológicas.^(24,25,26,27)

Causas sociales

Hay variables que influyen en los altos niveles de estrés en las grandes ciudades, en tal caso son como el ruido, número de personas por habitaciones, edificaciones, congestión peatonal y embotellamientos, entonces se podría describir que el estrés está entrelazado al desarrollo tecnológico y económico de los pueblos, y presenta mayores índices de desempleados, pero esto solo se induce en algunas culturas, por ejemplo en Corea, país con alta población, realza la solidaridad, y la coloraciones entre los miembros en las organizaciones.^(28,29,30,31,32)

Causas biológicas

Es la intervención de la patología la cual no se han encontrarse alguna cura en ello, en este se refiere, a la enfermedad crónica, ya que es una enfermedad la cual su tratamiento es por medio de medicación paliativos, que tiene como función mantener a la persona funcionales, sin embargo, no en todas sus funciones, como trato al cliente, dificultades de lograr un objetivo, y falta de realización personal.^(33,34,35,36,37)

Causas químicas y ambientales

Según Casas DK y Guzmán SY el síndrome del edificio enfermo, se define como el conjunto de malestares que presentan los ocupantes de un inmueble expuesto a diversos factores contaminantes, que después de abandonarlo, tienden a presentar mejoría en su estado de salud general. Se pueden presentar diversas repercusiones en los individuos dependiendo del tipo de estímulo, a nivel físico, químico, biológico, psicosocial

y de contaminación exterior.^(38,39,40,41)

Tipos de estrés

Estrés ocupacional

Si bien el estrés laboral es considerado como una enfermedad ocupacional, también es una consecuencia de salud considerable de la modernidad, ya que en la actualidad ha aumentado su tensión del ámbito laboral, donde se origina congestión física y mental del trabajador lo que conlleva a afectar la salud. En la cita de Seguro social de salud (2021), se mencionó anteriormente en una extensión de párrafo que la pandemia de COVID-19 es la que ha presentado este nuevo escenario, por la sobrecarga excesiva de trabajo que se presentó durante el riesgo sanitario que se presentaba de forma global.^(41,42)

Estrés organizacional

El estrés en las organizaciones se puede conceptualizar en dos términos, en base a las características de la persona y en el ambiente ya que estos en sí, son términos de unión, entonces, el estrés organizacional se define como los niveles de discrepancia entre la percepción del estado actual en el que se encuentra la persona y el estado deseado, en la medida en que el sujeto considera importante esta discrepancia. Entonces podemos decir que el estrés organizacional son respuestas fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas o externas, ya que se presenta desajustes de forma personal dentro del puesto de trabajo.^(43,44,45)

Respuesta de estrés

Como señala Pardo C el estrés se percibe como una reacción automática del cuerpo ante cualquier cambio en el entorno, ya sea externo o interno. Esta respuesta prepara al organismo para hacer frente a las posibles demandas que puedan surgir debido a la nueva situación. El propósito fundamental de esta respuesta es facilitar la adaptación a la nueva circunstancia, proporcionando al cuerpo recursos excepcionales, como un aumento significativo en la activación fisiológica y cognitiva. Una vez que las demandas de la situación han sido abordadas y resueltas, la respuesta al estrés se detiene, y el organismo regresa a un estado de equilibrio.^(46,47)

Niveles de estrés

Se pueden clasificar en:

Episódico

Este tipo de estrés se puede presentar en individuos que tiene estrés agudo con periodicidad, se presentan cuando la vida de esta persona es desordenada como los estudios de caos y crisis, donde tienden a pensar y creer que si algo les sale mal, les sale mal, asumen muchas responsabilidades, tienes muchas cosas entre manos, y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclamen la atención, este tipo de estrés suele ser intenso y repetitivo pero no a llegar al punto de establecerse como crónico, las personas que presentan este tipo de estrés tiene preocupación incesante, ser melancólicos, pesimistas, y hostiles.^(48,49,50,51)

Agudo

El estrés agudo es la representación del estrés frecuente, nace de las exigencias y presiones del pasado y las anticipadas del futuro cercano, este estrés agudo episódico es deslumbrante y fascinante en peque porciones, pero cuando se excede resulta ser fatigoso, por lo general las personas pueden reconocer los síntomas del estrés agudo, este tipo de estrés se presenta en el día a día y en el entorno, es catalogado como beneficioso porque ayuda al individuo, a que se prepare para ciertas adversidades que se puedan presentar en un corto tiempo, los efectos causantes de este tipo de estrés no causan daños a la salud.^(52,53,54)

Si nos referimos al estrés crónico, estamos tomando en consideración que es el más peligroso ya que hace presentar un desgaste mental y físico lo que hace que conlleva afectaciones a la salud de quien lo padece. Tanto que las personas que lo padecen no tienen la capacidad de resolver situaciones que les produzca estrés, tanto que pueden referirse que ya están a cierto punto acostumbrados que lo consideran como parte de su vida, los síntomas que se pueden presentar son ansiedad, depresión e inseguridad y en situaciones más extremistas el suicidio ya que lo consideran como una salida al estrés, e presentar parálisis muscular o algún ataque cardiaco.^(55,56)

Estresores

Según Palomo F el estrés, son aquellas situaciones evaluadas como amenazas o retos como demandas o como factores que están o no bajo el control del individuo y que generan una percepción subjetiva del estrés. Para Tirado J el estrés produce un estado de alerta adecuado que le permite al individuo tener mejores posibilidades de afrontar situaciones, la misma falta de estrés puede generar un sentimiento de malestar, monotonía, falta de desafío al realizar una actividad.

Los estresores o también conocidos como estímulos, que provocan el desencadenamiento del estrés en un

periodo determinado, los principales estresores sociales que afectan al individuo son, Factores Laborales; que se subdividen de la iluminación, ruido, temperatura, factores químicos, carga metal, control sobre el trabajo, salarios y horas extras, en factores familiares; relaciones conyugales, relaciones con los hijos, educación de los hijos y por último, los Factores Personales; que se trata la personalidad del individuo que se clasifican a denotar a las actitudes de cada persona según, Comín E y col.^(58,59,60,61)

Características individuales

Al referirse a las diferencias individuales, Del Hoyo M refiere que las características individuales juegan un papel importante en las experiencias del estrés laboral, por la combinación de situaciones de forma particular del individuo donde determinar característica de personas específicas, experiencias pasadas, actitudes y los sentimientos, lo que conlleva a ser una falta de equilibrio que se direccionen al estrés. Hay que tener en cuenta que los aspectos personas pueden variar en las funciones de factores como la edad, las expectativas, salud y estados de fatiga, estos factores actúan entre sí para que el trabajador experimente en el estrés, ya sea de forma profesional como personal, por ellos es de gran importancia poder conocer las característica que se implican en el proceso del estrés, como, los patrones de conducta específica, el locus de control, neuroticismo, ansiedad, introversión y extroversión.^(62,63,64)

Consecuencias del estrés laboral

La percepción del estrés se produce en corto plazo de diferentes series de manifestaciones, el autoestima, los sentimientos, pensamientos negativos, conflictos interpersonales y de asociación a cualquier entorno, alteración metabólica, y otros cambios que surgirán que envuelve a este detonante a convertirse en un amenazante negativo de estrés, así mismo otras taxonomías incluyen consecuencias de carácter más grave como hipertensión arterial, depresión, alcoholismo, pensamientos suicidas, úlceras gástricas etc., y esto refleja en ser atendida a la cronicidad de las experiencias de estrés.^(65,66)

Consecuencias físicas

Según Clavijo Y las consecuencias físicas son las que se presentan a menudo como, insomnio, dificultades cardiovasculares, hipertensión arterial, cefaleas y dolores de cabeza. Para Pinedo X las consecuencias del estrés serán divididas de tres distintas maneras, psicológicas que se refiere a las alteraciones de las emociones donde se ve un mayor alto de tristeza, ira y bajo autoestima, cuando estos síntomas comienzan a presentar en patologías como trastornos psicológicos, como la depresión, ansiedad y el consumo de sustancias, a esto se lo describe al biológico y por último, la causa del incremento de la presencia de la frecuencia cardiaca, pautas de sueño y variaciones digestivas, a lo social. A continuación, se muestran algunas alteraciones que denotan el cuerpo cuando se presenta estrés.^(67,68)

Alteraciones que pueden resultar de la respuesta inadecuada del cuerpo a uno o más factores estresantes:⁽⁶⁹⁾

1. Trastornos gastrointestinales: Úlcera péptica; dispepsia funcional; intestino irritable; colitis ulcerosas; aerofagia; digestiones lentas.
2. Trastornos cardiovasculares: Hipertensión arterial; enfermedades coronarias: angina de pecho, infarto de miocardio, arritmias cardíacas.
3. Trastornos respiratorios: Asma bronquial; hiperventilación disnea; sensación de opresión en la caja torácica.
4. Trastornos sexuales: Impotencia; eyaculación precoz; vaginismo; coito doloroso; alteraciones de la libido.
5. Trastornos dermatológicos Prurito; dermatitis atópica; sudoración excesiva; alopecia tricotilomanía.
6. Otros Cefaleas; dolor crónico; insomnio; trastornos inmunológicos: gripe, herpes, etc. Falta de apetito; artritis reumatoide.

Consecuencias psicológicas

Como principal la ansiedad que se presentan como, preocupación, temor, inseguridad, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos, pensamientos negativos sobre la acción ante otros, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades y temor de pérdida del control, el estrés es denotar y estas consecuencias se deben entender de forma interdependiente, y uno de los factores asociados que lo denotan son las altas exigencias.^(70,71)

Medición del Estrés laboral

Desde el punto de vista de Patlán J la medición implica un diagnóstico que identifica y describe la presencia de estrés, considerando sus características según su modelo teórico específico. Este proceso evalúa el estrés en una organización mediante la obtención de una muestra representativa. La perspectiva de abordaje incluye la

consideración del estrés como estímulo, respuesta, transacción e interacción. Asimismo, se emplean enfoques de medición, como el personalizado (ajustado al contexto y la muestra), compuesto (evaluando factores estresantes, efectos individuales y organizacionales) y global o integrador (que combina diversas escalas y entrevistas). Este enfoque integral es esencial para comprender y gestionar eficazmente el estrés laboral.^(72,73)

Según Bolaños A se delinear los enfoques mencionados anteriormente para medir el estrés laboral: Personalizado, compuesto y global o integrador. En el enfoque personalizado, se seleccionan o diseñan instrumentos de medición que se ajusten al contexto, la muestra, los objetivos y los recursos disponibles, aunque su implementación demanda más tiempo debido a una fase preparatoria extensa. Los enfoques compuestos buscan medir factores estresantes, efectos individuales y organizacionales, así como factores mediadores o moderadores, permitiendo la comparación entre diversas muestras mediante la utilización de instrumentos estandarizados. Por último, los enfoques globales o integradores buscan superar las limitaciones anteriores mediante la combinación de diversas escalas de medición, aunque su complejidad y necesidad de recursos son desafíos destacados. Este último enfoque es ampliamente utilizado en investigaciones sobre estrés laboral.⁽⁷⁴⁾

Consecuencias del estrés

El estrés puede tener diversas consecuencias en la salud física y mental de una persona. En el aspecto físico, puede contribuir al desarrollo de problemas de la salud, como enfermedades cardiovasculares, enfermedades digestivas que atacan en el estómago y los intestinos, y una disminución del sistema inmunológico, lo que hace que la persona que padece de estrés sea más propensa a contraer enfermedades. Además, el estrés puede afectar el sueño, provocando fatigas constantes y contribuir a la aparición de dolores musculares y tensiones. En el aspecto mental, el estrés se ha asociado con trastornos de ansiedad, depresión y dificultades de concentración y toma de decisiones, las consecuencias del estrés abarcan tanto el bienestar físico como el mental, afectando de manera negativa a diversos aspectos de la vida cotidiana.⁽⁷⁵⁾

Manejo del estrés

La administración debe tomar medidas porque los niveles altos de estrés, o incluso los niveles bajos mantenidos durante etapas largas, reducen el rendimiento del trabajador. Desde el punto de vista de una persona, incluso los niveles bajos de estrés pueden ser considerados indeseables. Examinaremos los métodos de manejo del estrés tanto individuales, como organizativos:^(76,77)

Puntos de vista individuales

Es responsabilidad de un trabajador evitar o reducir el estrés. La persona que está bien organizada logra sus objetivos dos veces más que la persona que está mal organizada. Por lo tanto, comprender y usar la gestión del tiempo ayuda a los empleados a reducir el estrés causado por las responsabilidades de su trabajo.

Enfoques de la organización

Algunos de los factores de estrés incluyen las demandas de la tarea y el trabajo. Las estrategias que pueden ser útiles incluyen:

La selección y colocación del personal no debe limitarse a personas con locus interno; también son más aptos para trabajar en puestos de alta tensión y son más efectivos, La capacitación aumenta la confianza en uno mismo, lo que reduce el estrés laboral, Establecer metas: Los empleados se desempeñan mejor cuando tienen metas específicas y difíciles, ya que reciben una opinión de lo bien que avanzan hacia ellas. El establecimiento de objetivos alivia el estrés y aumenta la motivación, Un compromiso mayor con el trabajo ayudará al compañero a tomar decisiones, Comunicación dentro de la organización.

Los colaboradores reducen la incertidumbre, lo que reduce la ambigüedad y los conflictos por estrés en las cargas de trabajo fuertes. Debido a la importancia que tienen las percepciones para ajustar la relación entre el estrés y la respuesta.⁽⁷⁸⁾

Demandas y recursos laborales DRL

El modelo de la teoría de demandas y recursos laborales a relación entre el *work engagement*, se refiere a la experiencia positiva de energía, dedicación y absorción en el trabajo a diferencia de *job crafting* que son los ajustes de los empleados al realizar el trabajo para que así se ajusten a sus preferencias. Dentro de esta teoría de DRL se abordan todo aspecto negativo como la salud, el bienestar, el burnout y el *engagement* de los asociados con el fin de conseguir reajustes a las tareas que se desempeñan en el área de trabajo, se abordan en dos procesos como la demanda laboral que entran los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo donde se requiere un esfuerzo sostenido, y los recursos laborales que se basa en los aspectos físicos, psicológico, organizaciones o sociales del trabajo.

Calidad de vida laboral

Herrera M y Roca D afirman que la calidad de vida laboral está garantizada cuando una entidad da frente a

las necesidades de los trabajadores, por lo que plantean diversos mecanismos que conlleven a la satisfacción de aquello. Es un conjunto de estrategias que buscan perfeccionar a las entidades y a los métodos trabajados en la gerencia en base a las habilidades y aptitudes, lo que hace que se fomente las mejores satisfacciones en cada uno de los niveles o autonomías.⁽⁷⁹⁾

Desempeño laboral

Desde el punto de vista de Zaragoza W y col mencionan que el desempeño laboral se define como las acciones relevantes para alcanzar los objetivos de la organización, siendo considerado la fortaleza más crucial de una empresa. Se destaca que el desempeño individual se centra en los comportamientos dirigidos a lograr eficazmente los objetivos, siendo la estrategia individual para alcanzar metas. La evaluación del desempeño busca identificar el desarrollo profesional y aprovechamiento del personal, aunque suele generar escepticismo debido a percepciones erróneas sobre su propósito. La comunicación se presenta como clave en la determinación del desempeño, con funciones que incluyen el control del comportamiento y la estimulación de la motivación. La eficacia y eficiencia, tanto a nivel organizacional como individual, son cruciales para la productividad. Se enfatiza la importancia del trabajo en equipo y la inversión en el desarrollo de habilidades interpersonales. El desempeño laboral es un resultado complejo influenciado por factores personales, motivacionales y comunicativos, crucial para el éxito organizacional.⁽⁸⁰⁾

Prevención del Estrés Laboral

Es imprescindible para las organizaciones ejecutar programas de detección, prevención e intervención en los riesgos que conllevan al desarrollo del estrés, centrados a los ámbitos emocionales, sensibilidad de la cognición, satisfacción, y la reacción al estrés, por capacitaciones, programas de apoyo, y procurar el aumento de satisfacción laboral de los trabajadores, en caso tales por altos niveles de estrés, la área la cual está comprometida es talento humano, conoce y sabe que plantear medidas de prevención como, capacitaciones o programas de apoyo podrían ejecutar otro padecimiento de estrés, ya que tenemos en consideración que al nivel de estrés que se padece se presentan las emociones y una de estas sería la irritación.

Las empresas definen y gestionan el trabajo de forma el cual puedan evitar los factores de riesgo del estrés más frecuentes en las medidas posibles, se pueden reducir por tres formas, como la prevención primaria la cual consiste en la reducción del estrés a través de, ergonomía, definición de puestos de trabajos y diseños ambientales y medidas para el perfeccionamiento de la organización, con el segundo punto que es la prevención secundaria, se reduce a través de educación y capacitaciones constantes de los trabajadores, y como último punto la prevención terciaria que se reduce con el desarrollo de estrategias y programas de gestión e bienestar integral, mejoras de la prestación de salud por parte del servicio medio. Estos tres tipos de prevención tienen como finalidad identificar los desajustes que puede haber entre la exigencia y la presión.⁽³⁰⁾

Depresión

La depresión afecta la capacidad para trabajar, dormir, estudiar, comer y disfrutar de la vida, y es una enfermedad común pero severa. Una confluencia de elementos genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos provoca la depresión. Varios estudios sugieren que el riesgo genético de depresión es causado por varios genes que interactúan con factores ambientales y otros factores de riesgo. Ciertos tipos de depresión tienden a ocurrir en familias. Sin embargo, la depresión también puede afectar a quienes no tienen antecedentes familiares del trastorno. No todas las personas con enfermedades depresivas experimentan los mismos síntomas. La gravedad, frecuencia y duración de los síntomas varían según el individuo y su enfermedad específica.⁽³¹⁾

Así mismo el Manual (MSD)⁽³²⁾ refiere que los diferentes trastornos depresivos se caracterizan por una tristeza de una intensidad o duración suficiente como para interferir con la funcionalidad y, en ocasiones, una disminución del interés o del placer despertado por las actividades son características de los trastornos depresivos. Aunque la causa precisa es desconocida, es posible que tenga que ver con factores psicosociales, cambios en las concentraciones de neurotransmisores, alteraciones en la función neuroendocrina y la herencia. La anamnesis es la base para el diagnóstico. El tratamiento incluye medicamentos, psicoterapia o ambos, y ocasionalmente terapia electroconvulsiva o EMT (estimulación magnética transcraneal rápida).

El mismo manifiesta que cualquier tipo de trastorno depresivo se conoce como depresión. En la quinta edición del *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-5), expresa que algunos tipos de trastornos se clasifican según sus síntomas particulares como: trastorno depresivo mayor (a menudo denominado depresión), trastorno depresivo persistente (distimia), otro trastorno depresivo especificado o no especificado.⁽³³⁾

Otros son clasificados por la etiología: trastorno disfórico premenstrual, trastorno depresivo debido a otra enfermedad, trastorno depresivo inducido por sustancias/fármacos. Los trastornos depresivos pueden aparecer a cualquier edad, pero su desarrollo es más común a mediados de la adolescencia, en la tercera y cuarta década de la vida.

En los centros de atención primaria, hasta el treinta por ciento de los pacientes describen síntomas

depresivos, pero menos del diez por ciento experimentará una depresión más. De acuerdo con el *American Psychiatric Association* (APA) la depresión es un trastorno del estado de ánimo que afecta varios aspectos de la vida de una persona y presenta síntomas como: estado deprimido casi todo el día, sentimientos de desesperanza, disminución en el interés de las actividades placenteras, pérdida de peso, insomnio, fatiga, pensamientos de muerte, entre otros. Según el manual, un paciente debe cumplir con los cinco criterios para ser diagnosticado, que incluyen categorías como: leve, moderado, grave y algunos casos como en remisión total, parcial o no especificada.⁽⁴⁶⁾

Episodios depresivos

De acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades (Guíasalud) es común que los pacientes experimenten estados de ánimo bajos, disminución de energía y actividad, cambios en el sueño, disminución del apetito, disminución de la capacidad de interés y disfrute de actividades, disminución del nivel de vitalidad y cansancio excesivo que aparece incluso después de un esfuerzo mínimo. Sin embargo, la autoestima y la confianza en sí mismo suelen disminuir, y con frecuencia aparecen pensamientos de culpa o inutilidad. El estado de ánimo bajo varía considerablemente de un día a otro, no responde a circunstancias externas y está tiende a acompañarse de sintomatologías somáticas (ausencia de reacciones emocionales ante acontecimientos que normalmente producen una respuesta emocional, pérdida marcada de apetito, notorio enlentecimiento psicomotor o agitación, etc.). El episodio depresivo, con las características descritas, dura aproximadamente al menos dos semanas.

Por ese motivo, el CIE 10 dispone la clasificación de los episodios depresivos de la siguiente manera:

Episodio depresivo leve

Este episodio, los síntomas suelen manifestarse afectando la capacidad de desempeñarse en el trabajo y en la vida social, aunque es posible que no las interfiera por completo. Es poco probable que haya síntomas somáticos.⁽³⁵⁾

Episodio depresivo moderado

Para este episodio, es probable que los síntomas somáticos sean más intensos y persistan durante al menos dos semanas. Suelen tener problemas para conciliar el sueño, continuar con su actividad social, laboral o doméstica y experimentar cambios notables en el apetito (aumento o disminución).⁽⁴⁵⁾

Episodio depresivo grave

En este momento, es común experimentar una gran ansiedad o inquietud, es común experimentar una pérdida de autoestima y sentimientos de insuficiencia o culpa, y existe una posibilidad de cometer suicidio. Se manifiesta la incapacidad de continuar con las actividades laborales, sociales o domésticas en un grado muy limitado. Casi siempre hay síntomas somáticos. Este episodio suele durar dos semanas.⁽³⁵⁾

Ansiedad

La ansiedad es un trastorno de emociones, caracterizadas por reacciones corporales experimentadas, por lo tanto, las personas evalúan el contexto como una situación desfavorable simboliza algo que los pone en un período vulnerable similar a cuando amenazado por cualquier depredador u otra criatura. Esta situación ocurre cuando hay que tomar la acción requerida o hacer un esfuerzo intenso o prolongado y ayuda a desencadenar una respuesta a amenazas o peligros presentes o futuros.⁽³²⁾

Es un mecanismo de defensa natural del ser humano ante una amenaza del entorno externo, ambas respuestas de miedo representan estados la preparación fisiológica de una persona para enfrentar diversos peligros situaciones de la vida.⁽²⁵⁾

Tipos de ansiedad

Ansiedad Leve

Con ansiedad leve, la persona está alerta, observa y escucha, tomando el control de la situación antes de que suceda. Relacionado con el estrés de la vida cotidiana. Si una persona no duerme, su campo de percepción aumenta. Este tipo de ansiedad puede promover el aprendizaje y la creatividad.⁽²²⁾

Ansiedad Moderada

En caso de reacciones de ansiedades moderadas los posibles síntomas emocionales incluyen dificultad para respirar frecuentemente, presión arterial alta, dolor de estómago, boca seca, diarrea o estreñimiento, expresiones faciales de miedo, ansiedad, reacciones de sobresalto, dificultad para dormir o relajarse, dilatación, etc.⁽⁵²⁾

Ansiedad Severa

El mismo autor citado anteriormente menciona que con ansiedad severa, el campo cognitivo de una persona se reduce notablemente, lo que le imposibilita analizar lo que está sucediendo. La atención se centra en uno o unos pocos detalles aislados, lo que provoca distorsión de lo observado y dificultad para aprender cosas nuevas y ordenar secuencias lógicas.⁽³⁶⁾

García P y col⁽³⁶⁾ en la investigación “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19”, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que afectaban al personal de enfermería en el contexto de la pandemia COVID-19. El 44,4 % tenía bajo su custodia 7 o más pacientes, mientras que el 16 % afirmó haberse contagiado de COVID-19. El nivel de estrés predominante fue el nivel medio, y se observó que la jornada de trabajo de 12 horas fue una condición asociada a la presentación de estrés en los participantes. En conclusión, los niveles de estrés afectan a los profesionales de la salud, y es crucial implementar estrategias de afrontamiento para reducir el sufrimiento de los profesionales de enfermería.

González K y Alarcón B en su investigación “El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador”, mencionan que el objetivo del trabajo fue determinar el nivel de carga laboral al que estaban expuestos los docentes de educación primaria a través del teletrabajo debido a la propagación de la pandemia de SARS-CoV-2 en el Ecuador y el mundo. Entre los principales hallazgos se menciona que el 58 % de los docentes se sentía estresado en un nivel medio a alto al impartir sus clases y el 42 % mantenía un nivel medio de estrés al realizar diversas actividades a través de la plataforma digital. Asimismo, se señaló que no todos están descontentos con esta nueva modalidad educativa, ya que el teletrabajo les ofrece ventajas como reducción de costos de viaje y alojamiento con sus familias.⁽⁶⁸⁾

El estudio de Díaz O reveló un coeficiente de correlación de Pearson de -0,272 ($p=0,044$), indicando una relación negativa y baja entre el estrés laboral y el trabajo en equipo. En otras palabras, a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye la efectividad del trabajo en equipo. Estos hallazgos sugieren que abordar el estrés laboral podría mejorar la colaboración y la eficiencia del equipo en el contexto de la pandemia.⁽⁷²⁾

Cevallos MN en su estudio titulado “Estrés laboral y ansiedad en profesionales de la salud de una empresa de hidrocarburos del Ecuador en tiempos COVID-19”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la ansiedad en profesionales de la salud de una empresa de hidrocarburos del Ecuador durante la época de COVID-19. Los resultados del estudio revelaron una relación estadísticamente significativa inversa con un tamaño de efecto pequeño entre el estado de ansiedad y el estrés laboral ($Rho = -0,270$; $p < 0,05$). Se observó que los niveles de ansiedad estado (81,90 %) y ansiedad rasgo (72,38 %) eran altos. En cuanto al estrés laboral, se encontraron niveles altos en un 53,33 %, niveles medios en un 45,71 % y niveles bajos en tan solo un 0,95 %. Se concluyó que el estrés laboral se relacionó con el estado ansioso de los profesionales de la salud. Además, un rasgo ansioso de personalidad tiende a presentar un elevado estado de ansiedad, pero no viceversa.

CONCLUSIONES

Es fundamental impulsar la realización de estudios que profundicen en el entendimiento de las dinámicas de estrés, depresión y ansiedad dentro de las empresas, incluyendo investigaciones longitudinales que permitan evaluar el impacto a largo plazo de las intervenciones implementadas y adaptar las estrategias a las cambiantes condiciones laborales y necesidades de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abarca YM, Soto Hilario JD, Espinoza Moreno TM. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 2021; 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300009
2. Aguilar AE, Ruíz GCR, Saavedra MO, Ruíz LMR. Review of an educational strategy between culture, history, religiosity and health. “Operation Caacupé.” *Community and Interculturality in Dialogue* 2024;4:122-122. <https://doi.org/10.56294/cid2024122>.
3. Almeida RM, Fontes-Pereira AJ. Availability of retracted Covid-19 papers on Internet research-sharing platforms. *Seminars in Medical Writing and Education* 2024;3:54-54. <https://doi.org/10.56294/mw202454>.
4. Avila Vera JL. Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 2023; 5(3). doi: <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i3.605>
5. Ayala DP, Falero DML, Pita MM, González IC, Silva JW. Ozone therapy in periodontal disease in type 2 diabetic patients. *Odontologia (Montevideo)* 2024;2:120-120. <https://doi.org/10.62486/agodonto2024120>.

6. Bolaños Valenzuela AM. Nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atención. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil. 2022. <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/56591/1/T-112895%20Ana%20Maria%20Bola%C3%B1os%20Valenzuela.pdf>
7. Calvo Cornelio LJR, Espinosa Quispe EE. Estrés laboral durante la pandemia covid - 19 en los colaboradores de la empresa Agro Frost S.A. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2021. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/4918>
8. Casas Blanco DK, Guzmán García SY. Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la fundación Wanawa en el distrito especial, turístico y cultural de Riohacha. Universidad de la Guajira, Riohacha, 2021.
9. Castillo VS, Cano CAG. Gamification and motivation: an analysis of its impact on corporate learning. *Gamification and Augmented Reality* 2024;2:26-26. <https://doi.org/10.56294/gr202426>.
10. Castro Díaz YC. Efecto del estrés laboral sobre el rendimiento de los colaboradores de la empresa CTG Logistics S.A.S. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá, 2021. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/4919>
11. Cevallos Palacios, M N. Estrés laboral y ansiedad en profesionales de la salud de una empresa de hidrocarburos del Ecuador en tiempos COVID-19. Universidad César Vallejo, Piura. 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94767>
12. Chang Pariapaza MM, Chang Pariapaza RP, Miranda Minaya H. El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima y provincias-2021. Universidad Continental, Huancayo. 2022. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11219>
13. Choi Y-C. Machine Learning-based Classification of Developing Countries and Exploration of Country-Specific ODA Strategies. *Data and Metadata* 2024;3:.586-.586. <https://doi.org/10.56294/dm2024.586>.
14. Clavijo Briseño YS. Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de COVID-19, Tumbes-2020. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. 2021. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2491/TESIS%20-%20CLAVIJO%20BRICE%C3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Clemente Arias Z. Estrés Académico y Ansiedad en Estudiantes de Licenciatura en Enfermería. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla. 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/11807>
16. Comín Anadón E, de la Fuente Albarrán I, García Galve A. El estrés y el riesgo para la salud. Zaragoza: MAZ; 1999. <https://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
17. Cortés AP. Enhancing Customer Experience: Trends, Strategies, and Technologies in Contemporary Business Contexts. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2024;2:235-235. <https://doi.org/10.56294/piii2024235>.
18. Daza AJY, Veloz ÁPM. Optimising emergency response: strategic integration of forensic toxicology into clinical laboratory protocols. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2024;4:1207-1207. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241207>.
19. Del Hoyo M. Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2023. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
20. Días Soplapuco LG. Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causal de incapacidad temporal para el trabajo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2021. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL_DiazSoplapucoLinda.pdf
21. Díaz O. Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia COVID -19 en el Hospital Básico de Ventanas - Ecuador, 2021. Universidad César Vallejo, Piura. 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67253>

22. Dinkar AK, Haque MA, Choudhary AK. Enhancing IoT Data Analysis with Machine Learning: A Comprehensive Overview. *LatIA* 2024;2:9-9. <https://doi.org/10.62486/latia20249>.

23. Estrada MRM, Estrada ESM. Ethnic ecotourism: an alternative for the environmental sustainability of the Rancheria River delta, La Guajira. *Multidisciplinar (Montevideo)* 2024;2:103-103. <https://doi.org/10.62486/agmu2024103>.

24. Garcés Herrera Y, Garcés Herrera P, León Pérez D. Estrés laboral y consecuencias psicológicas en el personal asistencial de enfermería en el marco de la pandemia COVID-19. *Universitaria Minuto de Dios, Colombia*. 2021. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/a54c3ce2-4b57-4f09-868f-a4a99ed4c469/contenthttps://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17176>

25. García EA, Curbelo ML, Iglesias MSS, Falero DML, Silva JW. Oral lesions associated with the use and care of dentures in the elderly. *Odontologia (Montevideo)* 2024;2:100-100. <https://doi.org/10.62486/agodonto2024100>.

26. García García P, Jiménez Martínez AA, Hinojosa García L, García Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abeldaño Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. *Rev. Salud Pública Córdoba*. 2020. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

27. García Pinos KM. Análisis de los factores que influyen en el estrés laboral del personal del área operativa de la guardia ciudadana del cantón Cuenca, Durante el período mayo- septiembre 2021. *Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca*. 2021. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21483/4/UPS-CT009453.pdf>

28. González IC, Hernández LYP, Ayala DP, Falero DML, Silva JW. Periodontal status in people with HIV in the municipality of Pinar del Río. *Odontologia (Montevideo)* 2024;2:121-121. <https://doi.org/10.62486/agodonto2024121>.

29. González Palma K, Alarcón Chávez B. El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 2021; 4(8). doi: <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0028>

30. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W, Estevez JEH. Update on the use of gamified educational resources in the development of cognitive skills. *AG Salud* 2024;2:41-41. <https://doi.org/10.62486/agsalud202441>.

31. Gonzalez-Argote J, Castillo-González W. Performance of the ChatGPT tool in solving residency exams. *Seminars in Medical Writing and Education* 2024;3:56-56. <https://doi.org/10.56294/mw202456>.

32. Guiasalud.es. Guía de Práctica Clínica sobre la Depresión mayor en la infancia y adolescencia. Actualización, 2018. <https://portal.guiasalud.es/egpc/depresion-infancia-bibliografia/>

33. Gutiérrez EI, Méndez AP, Vázquez FS, Zaldívar-Carmenate L, Vargas-Labrada LS. Program for the development of digital competencies in teachers of the Stomatology career. *Isla de la Juventud. Seminars in Medical Writing and Education* 2024;3:61-61. <https://doi.org/10.56294/mw202461>.

34. Herrera Aburto MP, Roca Del Águila D. Relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de trabajadores del área de banca negocios de un banco en Lima Metropolitana 2022. *Universidad San Ignacio de Loyola, Lima*. 2023. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a67d59ce-e79a-403c-b753-5d9bf6caf9be/content>

35. Herrera M, Silva D, Torres G. Estrés Laboral: Influencia en el Bienestar Físico y Psicológico. *Universidad Autónoma de Bucaramanga, San Gil*, https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16041/2021_Tesis_Maria_paula_Herrera.pdf?sequence=1

36. Hilo ZQM, Hussein WSA, AL-Essawi DA-HK. The Protective Effect of on The Reproductive System and Some Visceral Organs (Liver, Spleen) Tissues of Female Rats Exposed to High Dose of Zinc Sulphate in Drinking Water. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:.1133-.1133. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024.1133>.

37. Iyoubi EM, Boq RE, Izikki K, Tetouani S, Cherkaoui O, Soulhi A. Revolutionizing Smart Agriculture: Enhancing Apple Quality with Machine Learning. *Data and Metadata* 2024;3:.592-.592. <https://doi.org/10.56294/dm2024.592>.
38. Liu H, Jiang F. Taekwondo competition marketization development strategy based on SWOT-AHP model. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:917-917. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024917>.
39. Machuca-Contreras F, Lepez CO, Canova-Barrios C. Influence of virtual reality and augmented reality on mental health. *Gamification and Augmented Reality* 2024;2:25-25. <https://doi.org/10.56294/gr202425>.
40. Manual MSD. Trastornos depresivos. 2022. <https://www.msdmanuals.com/es-ec/professional/trastornos-psiquiatricos/trastornos-del-estado-de-animio/trastornos-depresivos>
41. American Psychiatric Association. Guía de Consulta de los Criterios de Diagnósticos del DSM-5™. 2014. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
42. Martínez Mascarell A. Intervención Job Crafting en camareros. Universitat Jaume I, Castellón. 2023. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203617/TFM_2023_Mart%C3%ADnez_Mascarell_Alba.pdf?sequence=1
43. Mendoza Vargas SL, Reaño Infantas T. Factores de estrés laboral en los profesionales de enfermería del área COVID-19 en la Región Callao 2021. Universidad César Vallejo, Lima. 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66566/Mendoza_VSL-Rea%C3%B1o_IT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Mera Portilla MA, Quintanilla Ayacho R. Estrés laboral y ansiedad en el personal de salud del Clas Wanchaq en tiempos de COVID-19, Cusco, 2021. Universidad Autónoma de Ica, Chincha. 2021. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1332/1/Rubit%20Quintanilla%20Ayacho.pdf>
45. México: alarmantes cifras de estrés laboral. UNAM Global Revista. 2023. [https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20\(59%25\)](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del,y%20Estados%20Unidos%20(59%25)).
46. Mitchell AEP, Butterworth S. Designing an accessible and equitable conference and the evaluation of the barriers to research inclusion for rare disease communities. *Community and Interculturality in Dialogue* 2024;4:106-106. <https://doi.org/10.56294/cid2024106>.
47. Montano-Silva RM, Abraham-Millán Y, Reyes-Cortiña G, Silva-Vázquez F, Fernández-Brefe T, Diéguez-Mayet Y. Educational program “Healthy smile” for education preschool infants: knowledge on oral health. *Community and Interculturality in Dialogue* 2024;4:123-123. <https://doi.org/10.56294/cid2024123>.
48. Mosquera EP, Palacios JFP. Principles that guide entry, promotion and permanence in administrative career jobs. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2024;2:236-236. <https://doi.org/10.56294/piii2024236>.
49. Muñoz GFR, González DAY, Amores NVR, Proaño ÁFC. Augmented reality’s impact on STEM learning. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2024;4:1202-1202. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241202>.
50. Navarro Cermenati AJ. Desarrollo de un sistema wearable para la detección de estrés mediante aprendizaje automático basado en ritmo cardiaco. Universidad de Concepción, Concepción, 2021. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/6339/1/TESIS%20DESARROLLO%20DE%20>
51. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. 2021. <http://hdl.handle.net/10644/8191>
52. Orozco VO, Cotrin JAP, Zuluaga NR. Jurisprudential analysis on substitute compensation in the department of caldas: contrast between legal security and the right to social security. *SCT Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations* 2024;2:234-234. <https://doi.org/10.56294/piii2024234>.

53. Palomo Ávila F. Estrés Académico en Estudiantes Universitarios Utilizando la Escala de Estresores Académicos. Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá. 2021. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3160abd2-967d-43ce-a70ffa0acbf794c/content>

54. Pardo Carballido C. Eficacia de mindfulness en el estrés de los estudiantes universitarios. Universidad de La Coruña, La Coruña. 2021. <http://hdl.handle.net/2183/28212>

55. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte [Internet]. 2019; 35(1):156-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81762945010>

56. Pinedo Tapullima XM. Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos, 2020. Universidad Científica del Perú, Iquitos, 2021. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1353/XIOMARA%20MILAGROS%20PINEDO%20TAPULLIMA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1>

57. Purwaningsih E, Musliikh M, Fathurahman M, Basrowi. Optimization of Branding and Value Chain Mapping Using Artificial Intelligence for the Batik Village Clusters in Indonesia to Achieve Competitive Advantage. *Data and Metadata* 2024;3:620-620. <https://doi.org/10.56294/dm2024.620>.

58. Quiroz FJR, Gamarra NH. Psychometric evidence of the mobile dependence test in the young population of Lima in the context of the pandemic. *AG Salud* 2024;2:40-40. <https://doi.org/10.62486/agsalud202440>.

59. Ridhani D, Krismadinata, Novaliendry D, Ambiyar, Effendi H. Development of An Intelligent Learning Evaluation System Based on Big Data. *Data and Metadata* 2024;3:569-569. <https://doi.org/10.56294/dm2024.569>.

60. Ríos NB, Arteaga CM, Arias YG, Martínez AA, Nogawa MH, Quinteros AM, et al. Self-medication in nursing students. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2024;4:71-71. <https://doi.org/10.56294/ri202471>.

61. Rivas-Urrego G, Urrego AJ, Araque JC, Valencia S. Methodological research competencies of pre-service teachers. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2024;4:1216-1216. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241216>.

62. Riveros LA. Modelo de Prevención del Estrés. Un plan de mejora en las condiciones de salud laboral: La actividad física como estrategia de prevención de estrés laboral en las organizaciones. Universidad Tecnológica Nacional, Bahía Blanca. 2023. <https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/8425/RIVEROS.%20TESIS%20MAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

63. Salles FLP, Basso MF, Leonel A. Smartphone use: implications for musculoskeletal symptoms and socio-demographic characteristics in students. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2024;4:72-72. <https://doi.org/10.56294/ri202472>.

64. Santo LH do E, Zhang K, Kitabatake TT, Pitta MG, Rosa GH de M, Guirro EC de O, et al. Motor behavior improvement in ischemic gerbils by cholinergic receptor activation and treadmill training. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2024;4:69-69. <https://doi.org/10.56294/ri202469>.

65. Sivana Huillcapacco ML, Suero Silvana JP. Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la microrred de hunter, Arequipa - 2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, 2021. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/27fb776e-7146-4eac-9bc9-fe837cefcc66/content>

66. Sonal D, Mishra K, Haque A, Uddin F. A Practical Approach to Increase Crop Production Using Wireless Sensor Technology. *LatIA* 2024;2:10-10. <https://doi.org/10.62486/latia202410>.

67. Tirado Cabrera JA. Relación de la personalidad eficaz y el estrés académico en estudiantes de nivel secundario de la esperanza. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. 2021 https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7214/REP_PSIC_JHIMMY.TIRADO_RELACI%c3%93N.PERSONALIDAD.EFICAZ.ESTR%c3%89S.ACAD%c3%89MICO.ESTUDIANTES.NIVEL.SECUNDARIO.LA.ESPERANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

68. Trovat V, Ochoa M, Hernández-Runque E, Gómez R, Jiménez M, Correia P. Quality of work life in workers with disabilities in manufacturing and service companies. *AG Salud* 2024;2:43-43. <https://doi.org/10.62486/agsalud202443>.

69. UN%20SISTEMA%20WEARABLE%20.pdf

70. Valbuena CNA. Gentrification of tourism: a bibliometric study in the Scopus database. *Gentrification* 2024;2:52-52. <https://doi.org/10.62486/gen202452>.

71. Valencia González E, Tandalla Vargas AC. Estrés laboral y ambiente laboral en una corporación médica de Quito durante el año 2021. Universidad Tecnológica Indoamérica, Quito. 2021. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2446>

72. Vargas FAA, Murillo JFZ. Constitutional adequacy of the Colombian disciplinary procedure contained in law 1952 of 2019, to the jurisprudential pronouncements of the Constitutional Court. *Management (Montevideo)* 2024;2:21-21. <https://doi.org/10.62486/agma202421>.

73. Vargas OLT, Agredo IAR. Active packaging technology: cassava starch/orange essential oil for antimicrobial food packaging. *Multidisciplinar (Montevideo)* 2024;2:102-102. <https://doi.org/10.62486/agmu2024102>.

74. Velásquez ICL, Salazar AVR. Equality of weapons in disciplinary law, within the framework of the general disciplinary code and workplace harassment Colombia 2022 - 2023. *Management (Montevideo)* 2024;2:22-22. <https://doi.org/10.62486/agma202422>.

75. Villanueva Kuong LE, Ugarte Concha AR. Niveles de ansiedad y la calidad de vida en estudiantes de una Universidad Privada de Arequipa. *Avances En Psicología*. 2017; 25(2), 153-169. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2017.v25n2.351>

76. Wu Z, Fu J. The effects of professional identity on retention intention of international Chinese language teachers in Guizhou colleges and universities: The chain mediating role of job satisfaction and career commitment. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:989-989. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024989>.

77. Wulandari D, Prayitno PH, Basuki A, Prasetyo AR, Aulia F, Gunawan A, et al. Technological Innovation to Increase the Competitiveness of MSMEs: Implementation of the Integrated Industry Village 4.0 Platform. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2024;4:1220-1220. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241220>.

78. Xue H. A survey on the ecological niche characteristics of mosquitoes in mountainous populated areas in Southwest China: a case study of the Lancang River Basin in Western Yunnan Province. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2024;3:918-918. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024918>.

79. Zapata EMJ. Evolution of the relationship between gentrification and urban planning. *Gentrification* 2024;2:51-51. <https://doi.org/10.62486/gen202451>.

80. Zaragoza Andrade WA, Pineda Martínez JA, Salazar Noguera LA, Silva Aguilar GI. Desempeño laboral: revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 2023; 5(1). doi: <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Jenrry Fredy, Juliana Mayte, Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

Curación de datos: Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

Análisis formal: Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

Investigación: Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

Metodología: Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

Administración del proyecto: Jenrry Fredy.

Recursos: Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

Software: Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

Supervisión: Jenrry Fredy, Juliana Mayte.

Validación: Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

Visualización: Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

Redacción - borrador original: Jenrry Fredy, Juliana Mayte, Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.

Redacción - revisión y edición: Jenrry Fredy, Juliana Mayte, Jennifer Brigitte, Viviam Cristina.