



REVISIÓN SISTEMÁTICA

Work stress and its influence on female performance: a systematic review

El estrés laboral y su influencia en el desempeño femenino: una revisión sistemática

Dailén Noa Guerra¹  , Dayanis García Hurtado²  , Daniel Román Acosta³  , Esteban Rodríguez Torres¹  

¹Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez, Dirección de Información Científico Técnica. Ciego de Ávila, Cuba.

²Universidad Internacional de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Valencia, España.

³Universidad de Zulia. Venezuela.

Citar como: Guerra DN, García Hurtado D, Acosta DR, Rodríguez Torres E. Work stress and its influence on female performance: a systematic review. Health Leadership and Quality of Life. 2024; 3:.546. <https://doi.org/10.56294/hl2024.546>

Enviado: 19-04-2024

Revisado: 05-09-2024

Aceptado: 24-11-2024

Publicado: 25-11-2024

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

Autor para la correspondencia: Dailén Noa Guerra 

ABSTRACT

Introduction: work stress is a crucial factor that influences organizational performance, affecting both professional performance and quality of life at work; can affect workers' productivity, occupational health, and work-related well-being. This article aims to systematically analyze the influence of work stress on female performance in order to promote more equitable and healthy work environments.

Method: a systematic search was carried out in academic databases and was complemented with bibliometric techniques, selecting relevant studies that analyzed the relationship between work stress and female performance.

Results: work stress negatively impacts female work performance, causing decreased productivity, greater job dissatisfaction, and physical and emotional exhaustion. In addition, it is evident that work stress is associated with occupational health problems, such as insomnia and anxiety. Organizational factors, such as the lack of balance between work and personal life and the absence of well-being policies, are fundamental in increasing stress in female workers.

Conclusions: work stress has a significant impact on female performance, affecting both occupational health and quality of work life. Organizations must implement strategies for stress management, such as creating healthy work environments and promoting gender equality, with the purpose of improving the well-being of female workers and, in turn, optimizing their professional performance.

Keywords: Work Stress; Organizational Performance; Occupational Health; Female Work Performance; Work Well-Being.

RESUMEN

Introducción: el estrés laboral es un factor crucial que influye en el rendimiento organizacional, afectando tanto el desempeño profesional como la calidad de vida en el trabajo; puede afectar la productividad, la salud ocupacional y el bienestar laboral de los trabajadores. Este artículo plantea como objetivo analizar de manera sistemática la influencia del estrés laboral en el desempeño femenino en función de promover entornos laborales más equitativos y saludables.

Método: se llevó a cabo una búsqueda sistemática en bases de datos académicas y se complementó con técnicas bibliométricas, seleccionando estudios relevantes que analizaban la relación entre el estrés laboral y el desempeño femenino.

Resultados: el estrés laboral impacta negativamente en el desempeño laboral femenino, causando disminución en la productividad, mayor insatisfacción laboral y agotamiento físico y emocional. Además, se evidencia que el estrés laboral está asociado con problemas de salud ocupacional, como insomnio y ansiedad. Los factores organizacionales, como la falta de equilibrio entre trabajo y vida personal y la ausencia de políticas de bienestar, son fundamentales en el incremento del estrés en las trabajadoras.

Conclusiones: el estrés laboral tiene un impacto significativo en el desempeño femenino, afectando tanto la salud ocupacional como la calidad de vida laboral. Las organizaciones deben implementar estrategias para la gestión del estrés, como la creación de ambientes laborales saludables y la promoción de la equidad de género, con el propósito de mejorar el bienestar de las trabajadoras y, a su vez, optimizar su desempeño profesional.

Palabras clave: Estrés Laboral; Rendimiento Organizacional; Salud Ocupacional; Desempeño Laboral Femenino; Bienestar Laboral.

INTRODUCCIÓN

El empleo es un componente fundamental para el bienestar general de las personas, ya que contribuye significativamente a su estabilidad económica, emocional y social.⁽¹⁾ Resulta imprescindible implementar estrategias que fomenten el compromiso laboral, garantizando que los trabajadores se sientan valorados y motivados. Además, es crucial priorizar la protección de la salud de los empleados dentro del entorno laboral, no solo como obligación ética, sino también como un factor determinante para mantener un ambiente productivo y saludable.⁽²⁾

Las condiciones laborales deficientes representan un factor crítico que puede generar altos niveles de estrés, afectando negativamente tanto el desempeño como el bienestar de los empleados.^(3,4,5,6) Este estrés elevado no solo merma la productividad, sino que también influye en la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones acertadas, lo que a menudo deriva en agotamiento emocional y deterioro en el ambiente laboral.^(7,8) Además, ciertos estilos de liderazgo, como el transformador, aunque orientados al cambio y la innovación, pueden incrementar la presión sobre los empleados, intensificando el estrés asociado con las altas expectativas y responsabilidades en el lugar de trabajo.^(9,56)

En el ámbito laboral, el manejo del estrés también depende de la capacidad individual para autocontrolarlo, un aspecto influido directamente por los rasgos de personalidad de cada individuo.⁽¹⁰⁾ Estos entornos suelen estar marcados por la falta de valoración de principios fundamentales como la equidad de género y la igualdad de derechos, exacerbando el problema. Es una realidad que el estrés puede desencadenar comportamientos poco saludables y, en particular, en las mujeres, está relacionado con la inseguridad laboral que surge en ambientes de trabajo complejos y desafiantes.^(11,12,13,14)

En el contexto laboral, es evidente que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a cómo se valoran las actitudes y motivaciones necesarias para alcanzar el éxito, especialmente en aspectos como el liderazgo, el rendimiento y las relaciones interpersonales.^(15,16,17) A pesar de estos retos, resulta fundamental promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a altos cargos directivos, lo que permitiría demostrar su capacidad y eficiencia profesional.^(18,19) Sin embargo, no se puede ignorar que muchas mujeres enfrentan una doble carga, derivada de la combinación de responsabilidades laborales y familiares, lo que conlleva niveles elevados de estrés percibido, dificultando aún más su camino hacia el desarrollo pleno en el ámbito profesional.⁽²⁰⁾

En este sentido, es vital garantizar entornos de trabajo saludables mientras se promueven organizaciones sostenibles, lo cual representa uno de los principales retos actuales en el ámbito laboral.⁽²¹⁾ La ansiedad laboral, un problema cada vez más frecuente, requiere una intervención temprana, ya que un ambiente laboral saludable no solo incrementa la satisfacción, sino que también mejora la comodidad y el rendimiento de los empleados.^(22,23,24) Asimismo, es fundamental establecer un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, lo que contribuye a elevar la calidad de vida en el trabajo, fomentando un entorno más eficiente y productivo.⁽²⁵⁾ En este contexto, es especialmente importante destacar el desempeño femenino, que, a pesar de las múltiples responsabilidades que suelen asumir dentro y fuera del ámbito laboral, continúa siendo clave para impulsar el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones.

En la presente investigación se definen las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral femenino?
2. ¿Cómo afecta el estrés laboral a la salud ocupacional de las mujeres trabajadoras?
3. ¿Qué factores organizacionales contribuyen al estrés laboral en las mujeres?

Se propone como objetivo analizar de manera sistemática la influencia del estrés laboral en el desempeño femenino en función de promover entornos laborales más equitativos y saludables.

MÉTODO

Para analizar la literatura, se adoptó una revisión basada en la metodología de revisión sistemática⁽²⁶⁾ la cual responde a una pregunta de investigación formulada, mediante la búsqueda de evidencia en publicaciones

relevantes que se relacionen con dicha pregunta, dentro de un conjunto definido de criterios y límites. La principal razón para optar por un análisis sistemático de la literatura fue minimizar el sesgo de selección al revisar la información pertinente al tema. Este enfoque se beneficia de un proceso iterativo y recursivo que implica la selección y refinamiento continuo de palabras clave y recursos académicos, asegurando una mayor rigurosidad en el proceso de revisión.

La revisión sistemática de la literatura se llevó a cabo siguiendo tres etapas principales: (1) identificación y selección de las fuentes, (2) evaluación de las fuentes, y (3) análisis de los datos; se detalla en la figura 1. El uso de la revisión sistemática permitió al estudio identificar conceptos y definiciones clave relacionados con el costo promedio ponderado de capital y la interrelación entre decisiones de inversión y financiamiento. Diversos autores proporcionaron las bases teóricas para estructurar la lógica y las premisas del tema. Esta metodología facilitó la emisión de juicios críticos, la elaboración de síntesis y resúmenes, así como el análisis detallado de los conceptos esenciales, descomponiendo e integrando los aspectos fundamentales del tema, tales como el costo de capital, costo marginal de capital, costo promedio ponderado de capital, presupuesto óptimo de inversión y su relación con la estructura de capital empresarial.

El análisis temático se complementó con técnicas bibliométricas, las cuales permitieron mapear, durante las fases 1 y 2, los temas abordados en el desarrollo de este campo de investigación. Se utilizaron los programas VOSviewer⁽²⁷⁾ y Bibliometrix⁽²⁸⁾ para la creación y visualización de mapas bibliométricos. La combinación de estas técnicas posibilitó una representación clara de la estructura intelectual del campo de estudio.⁽²⁹⁾ En consecuencia, este estudio se enfoca en comprender la evolución de la investigación sobre el estrés, el rendimiento laboral y las mujeres entre los años 2000 y 2020.

El primer paso consistió en la identificación de fuentes relevantes a través de un análisis bibliométrico. Se seleccionó la base de datos Web of Science (WOS), ya que es una de las principales fuentes de búsqueda de citas científicas e información analítica.⁽³⁰⁾ Posteriormente, se utilizaron tres palabras clave: “stress”, “job performance” y “women”, lo que resultó en un total de 428 artículos publicados entre 1934 y 2020.

En la segunda fase, los documentos identificados fueron refinados y evaluados aplicando criterios de exclusión basados en el año de publicación (2000-2020) y el tipo de documento, excluyendo artículos de conferencias, libros y documentos de trabajo. Tras esta depuración, se obtuvieron 228 artículos. Finalmente, en la tercera fase, se revisaron los resúmenes de los artículos seleccionados en relación con las preguntas de investigación planteadas, lo que resultó en la inclusión de 53 documentos para la revisión sistemática final, reflejada en la figura 1.

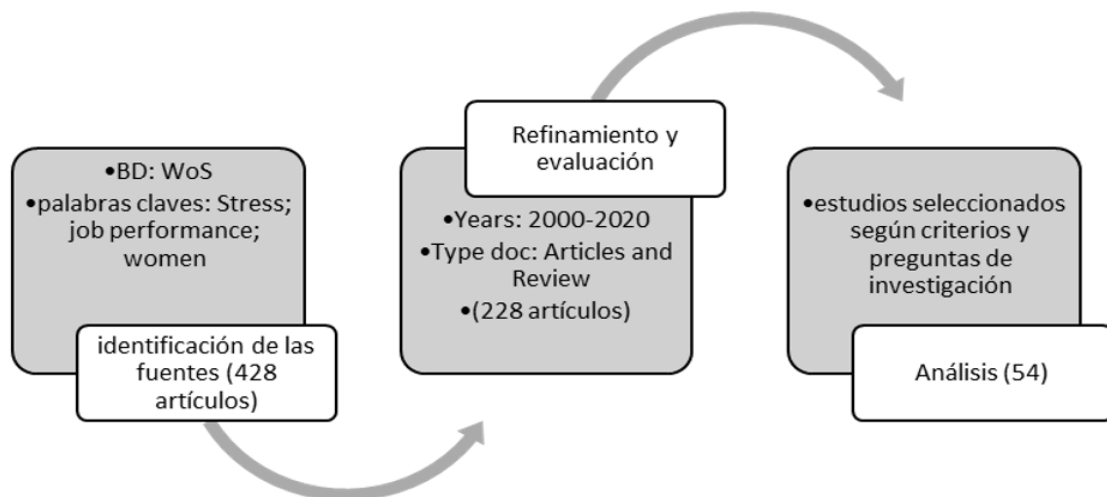


Figura 1. Flujo del proceso de investigación

RESULTADOS

Una vez identificadas, seleccionadas y evaluadas las fuentes, según lo descrito en la metodología, se procedió al análisis de las mismas y a la extracción de datos utilizando el análisis bibliométrico. Este enfoque permitió evidenciar la evolución de las producciones científicas sobre la temática del estrés laboral y su influencia en el desempeño femenino, considerando tanto la contribución de diferentes autores como la distribución por países. Posteriormente, se combinó este análisis con una revisión narrativa, lo que posibilitó una fundamentación cualitativa de las principales tendencias en los estudios, destacando la necesidad de explorar la interrelación entre los factores psicosociales del entorno laboral y el rendimiento profesional de las mujeres. Este proceso permitió cumplir con el objetivo definido en la introducción y responder a las dos preguntas de investigación formuladas.

En la figura 2 se muestra la distribución de publicaciones científicas entre los años 2000 y 2022 relacionadas con el estrés laboral y su influencia en el desempeño femenino. Los patrones de publicación en este campo pueden dividirse en dos periodos clave. Durante los primeros años analizados, la producción de artículos presentó fluctuaciones, siendo prácticamente insignificante en 2004. Sin embargo, a partir de 2012, se observa un aumento progresivo en la cantidad de publicaciones, aunque con algunos descensos puntuales. Destaca especialmente un notable incremento en 2020, donde se alcanza un pico significativo en la producción anual, reflejando un creciente interés en la temática.

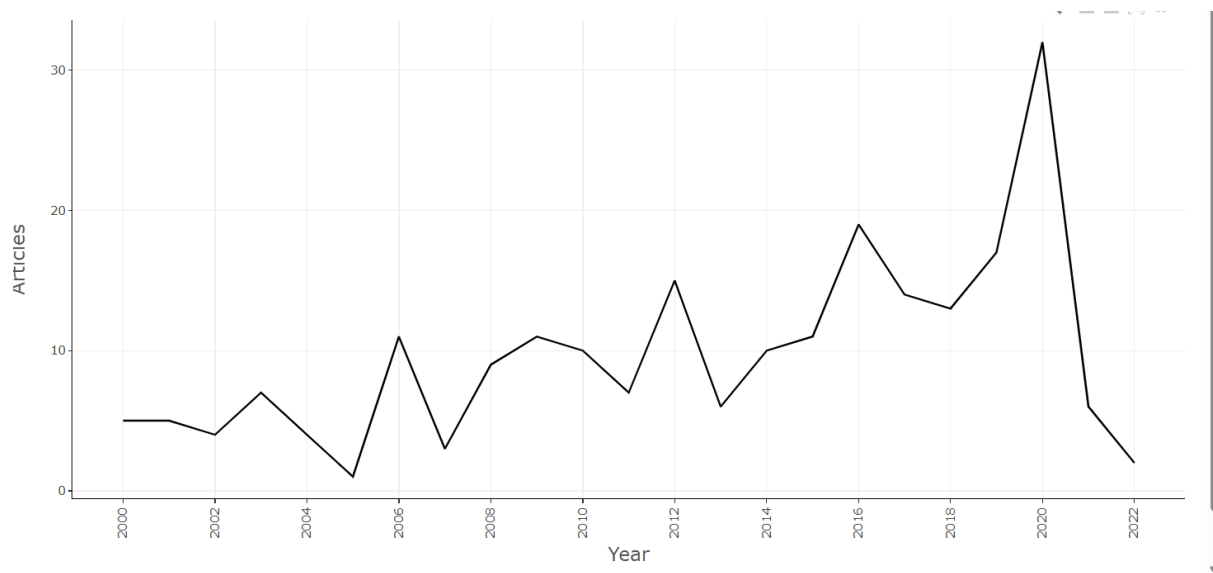


Figura 2. Producción científica anual estimada

El aumento sostenido de publicaciones es particularmente evidente en la última fase del período analizado, con un crecimiento considerable en la cantidad de investigaciones publicadas. Aunque la tendencia general es ascendente, se identifican picos de publicación en distintos momentos, lo que indica un interés fluctuante, pero en expansión dentro de la comunidad científica. No obstante, este crecimiento no ha sido completamente lineal, ya que algunas fases reflejan variaciones en la frecuencia de publicaciones. Este comportamiento sugiere una mayor sensibilización sobre la importancia de investigar el estrés laboral y su impacto diferenciado en el desempeño de las mujeres, destacando la necesidad de continuar explorando este tema desde diversas perspectivas metodológicas y contextuales.

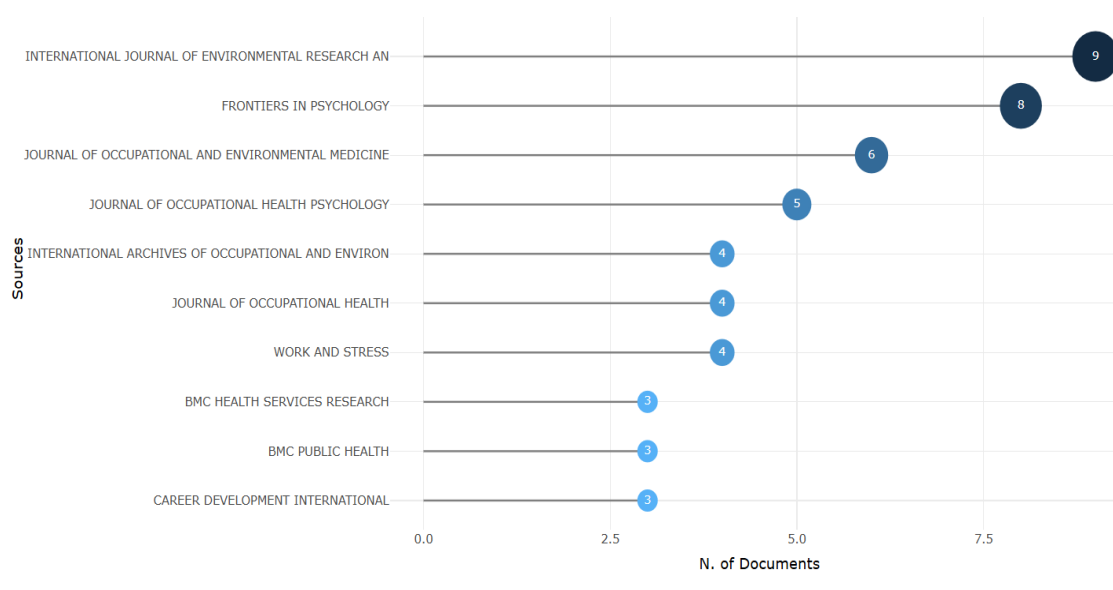


Figura 3. Fuentes más relevantes en la producción científica

En la figura 3 se muestra un análisis bibliométrico de las principales fuentes de publicación relacionadas con el tema de investigación. Las revistas con mayor cantidad de documentos publicados son: International Journal

of Environmental Research and Public Health, lidera con 9 documentos; seguida por *Frontiers in Psychology* con 8; *Journal of Occupational and Environmental Medicine* con 6 documentos y *Journal of Occupational Health Psychology* con 5, reflejando también una contribución significativa al campo de estudio. Otras fuentes como *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *Journal of Occupational Health* y *Work and Stress* presentan 4 documentos cada una, mientras que *BMC Health Services Research*, *BMC Public Health* y *Career Development International* cuentan con 3 publicaciones cada una. La concentración de publicaciones en las primeras fuentes sugiere una mayor visibilidad e interés temático en estas revistas, mientras que la presencia de documentos en otras fuentes con menor frecuencia podría reflejar enfoques más específicos o contextos diversos dentro del área investigada.

La figura 4 presenta un análisis bibliométrico centrado en los autores con mayor cantidad de publicaciones en la temática de investigación analizada. En un estudio con un total de 5 documentos publicados. Otros autores relevantes, como han aportado 3 documentos cada uno. Esta distribución evidencia la influencia significativa en el desarrollo teórico y empírico del campo, mientras que la presencia de múltiples autores con tres publicaciones sugiere una contribución relativamente balanceada entre el resto de los investigadores destacados. Asimismo, este patrón podría reflejar dinámicas de coautoría o colaboración académica frecuentes, lo que indica una red de producción científica activa y diversificada.

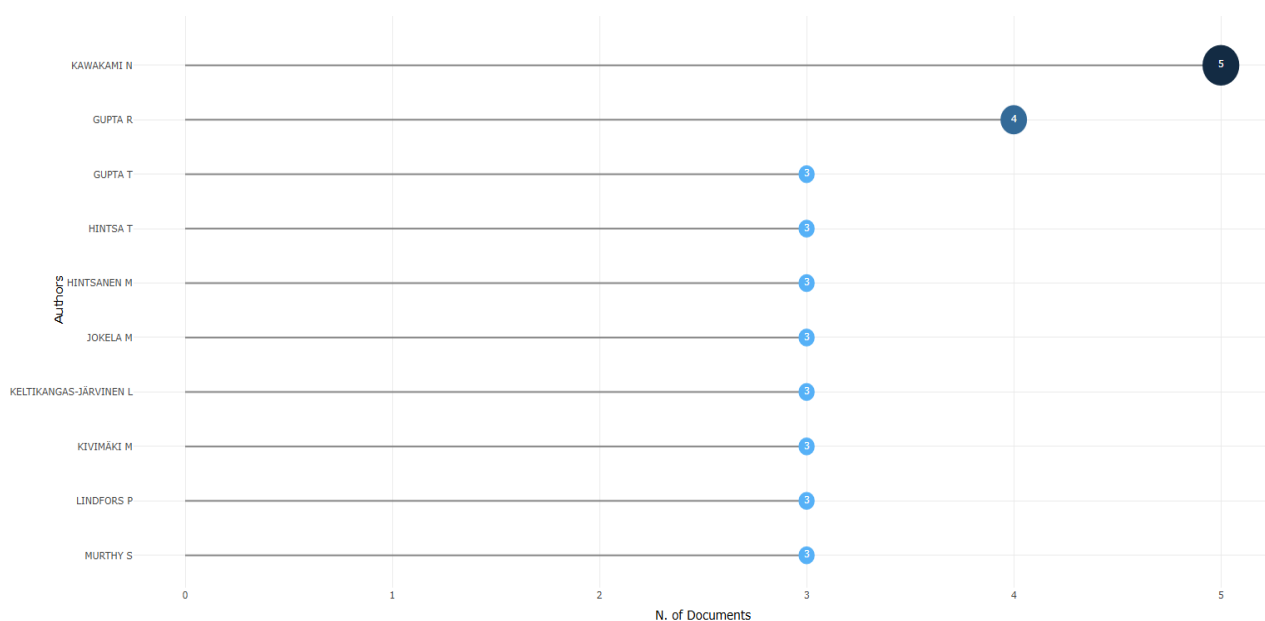


Figura 4. Autores más relevantes

Relación entre entorno laboral y desempeño femenino

Los conflictos en el trabajo y la sobrecarga son efectos negativos que pueden llevar a una reducción en la inserción laboral de las mujeres, ya que estos factores generan un impacto directo en su bienestar y desempeño.^(31,32) El conflicto laboral, además, está fuertemente asociado con el estrés, exacerbando los niveles de tensión y afectando la calidad del ambiente laboral.⁽³³⁾ La satisfacción laboral, a su vez, puede verse influenciada tanto por los logros profesionales alcanzados como por las dinámicas del entorno organizacional.⁽³⁴⁾

El esfuerzo en el trabajo, aunque puede contribuir al desempeño, también está relacionado con el estrés laboral, especialmente cuando se suma la inseguridad laboral como un factor crítico que genera mayor tensión.^(35,36,37) Por ello, es fundamental trazar estrategias tanto preventivas como terapéuticas para el manejo del estrés laboral, las cuales pueden implementarse tanto de manera individual como grupal, para fomentar un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.⁽³⁸⁾ Estas estrategias son cruciales para las mujeres, dado que suelen estar más expuestas a estos factores de estrés, lo que puede afectar su desempeño y calidad de vida laboral.

Otro aspecto relevante son los problemas de sueño, más comunes entre las mujeres y afectan su salud física y mental, lo que a su vez impacta negativamente en su productividad laboral.⁽³⁹⁾ La tensión y el estrés en el entorno laboral son factores que afectan el rendimiento de las mujeres, generando agotamiento emocional y físico, lo que reduce su eficacia en las tareas diarias.^(40,41) Además, la satisfacción laboral de las mujeres no solo se vincula con su desempeño profesional, sino que también tiene un impacto directo en su calidad de vida personal, incluyendo su bienestar emocional y su equilibrio entre trabajo y familia.^(42,43,44) Estas dinámicas reflejan cómo los problemas relacionados con el sueño, el estrés y la satisfacción laboral pueden afectar el

desempeño femenino en el trabajo, limitando su capacidad para alcanzar sus metas profesionales y su bienestar integral. Por tanto, es crucial abordar estos aspectos desde un enfoque integral, diseñando estrategias que permitan a las mujeres gestionar su estrés laboral, mejorar su calidad de sueño y equilibrar su vida laboral y personal, para optimizar su rendimiento y asegurar su salud a largo plazo.

Impacto del estrés laboral en el desempeño femenino

Se reconoce como clima organizacional al conjunto de características que definen el ambiente de trabajo y que ejercen tanto efectos positivos como negativos sobre el comportamiento, las relaciones y las actitudes de las personas.⁽⁴⁵⁾ Un clima organizacional saludable puede fomentar el establecimiento de metas y objetivos claros, impulsando así el rendimiento organizacional y estimulando el compromiso de cada empleado.⁽⁴⁶⁾ En este sentido, los programas de bienestar dentro de las organizaciones juegan un papel fundamental al contribuir a mejorar la salud física y emocional de los empleados, lo que no solo eleva su bienestar, sino también su productividad en el trabajo.^(47,55) Estos aspectos son clave para el desempeño femenino, ya que un entorno laboral favorable y el acceso a programas de bienestar pueden mitigar los efectos negativos del estrés, fortalecer la participación de las mujeres en actividades laborales, y promover su desarrollo profesional y su equilibrio entre vida laboral y personal.

Mientras que, el estrés es un factor que impacta negativamente en el bienestar y la calidad de vida de las personas, influenciando incluso la configuración de ciertos rasgos de la personalidad. En el entorno laboral, el estrés afecta directamente el nivel de satisfacción laboral, generando agotamiento a través de procesos fisiológicos, emocionales, conductuales y cognitivos, lo que resulta en un bajo rendimiento.^(5,48,57) Por otro lado, el bienestar laboral puede definirse como el estado físico, mental y emocional positivo de los empleados en su entorno de trabajo, y juega un papel crucial en el desempeño, ya que un ambiente saludable y equilibrado contribuye a mejorar la satisfacción, la motivación y la productividad de los empleados.^(49,50) En este sentido, el estrés laboral no solo afecta el rendimiento femenino, sino que también influye en la percepción de bienestar, lo que impacta directamente en la calidad del trabajo que las mujeres pueden desempeñar y su participación en el entorno laboral.

Las principales variables que se destacan en el entorno laboral incluyen el estrés ocupacional, el compromiso laboral, la satisfacción laboral, la frustración laboral y la satisfacción profesional, todas interrelacionadas y determinantes del bienestar y el desempeño de los empleados.⁽⁵¹⁾ En este contexto, es fundamental considerar óptimas condiciones de trabajo, las cuales no solo dependen del ambiente físico, sino también del estado de salud, los factores individuales y sociales que afectan a los trabajadores.⁽⁵²⁾ Para manejar el estrés laboral, es esencial implementar programas de salud ocupacional que educan en estilos de vida saludables, ayudando a los empleados a gestionar su bienestar tanto físico como emocional, lo que a su vez mejora su productividad y rendimiento en el trabajo.^(53,54) Estos programas son especialmente relevantes para las mujeres, quienes, debido a sus múltiples roles laborales y familiares, suelen experimentar mayores niveles de estrés, lo que impacta directamente en su desempeño y en la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

El estrés laboral desempeña un papel crucial en el desempeño laboral femenino, afectando tanto la productividad como la salud ocupacional. El agotamiento físico y emocional, derivado de la sobrecarga de trabajo, los conflictos en el entorno laboral y la inseguridad profesional, tiene un impacto negativo en la capacidad de las mujeres para desempeñarse eficazmente. Asimismo, el estrés laboral no solo afecta su rendimiento, sino que también repercute en su bienestar general, incrementando el riesgo de problemas de salud como el insomnio, la ansiedad y el agotamiento físico.

Los factores organizacionales, como la falta de equilibrio entre trabajo y vida personal, la ausencia de programas de bienestar, y la cultura laboral que no promueve la equidad de género, se identifican como contribuyentes clave al estrés laboral en las mujeres trabajadoras. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones adopten estrategias integrales para la prevención y el manejo del estrés laboral, a través de la implementación de políticas que fomenten la salud ocupacional, el equilibrio laboral-personal, y el apoyo a la igualdad de oportunidades.

Esta investigación resalta la necesidad de considerar el bienestar femenino como una prioridad dentro de las políticas organizacionales, buscando no solo mejorar el rendimiento profesional, sino también garantizar una calidad de vida saludable para las trabajadoras. De esta manera, se contribuye a la construcción de un entorno laboral más justo y saludable, que favorece tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal de las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Nassar AK, Reid S, Kahnamoui K, Tuma F, Waheed A, McConnell M. Burnout among Academic Clinicians as It Correlates with Workload and Demographic Variables. *Behavioral Sciences*. 2020; 10(6):94. <https://doi.org/10.3390/bs10060094>

2. Lupsa, D., Baciu, L. and Virga, D. (2020), "Psychological capital, organizational justice and health: The mediating role of work engagement", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 1, pp. 87-103. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0292>
3. Douglas, S., & Pittenger, L. M. (2020). Adversity in Aviation: Understanding Resilience in the Workplace for Female Pilots. *The International Journal of Aerospace Psychology*, 30(3-4), 89-103. <https://doi.org/10.1080/24721840.2020.1763175>
4. Yousaf, S., Rasheed, M.I., Hameed, Z. and Luqman, A. (2020), "Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 3, pp. 755-773. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0478>
5. Le Dang Khoa, Tran Nhat Quang, Dang Quang Vinh, Nguyen Thi Ngoc Anh, Ho Manh Tuong, Kirsty Foster. The prevalence of job stressors among nurses in private in vitro fertilization (IVF) centres. *Nursing Open*, 2019; 6, 1; 39-49. <https://doi.org/10.1002/nop2.187>
6. Mixter S, Mathiassen SE, Lindfors P, Dimberg K, Jahncke H, Lyskov E, Hallman DM. Stress-Related Responses to Alternations between Repetitive Physical Work and Cognitive Tasks of Different Difficulties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(22):8509. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228509>
7. Barrientos M, Tapia L, Silva JR and Reyes G (2020) Biological Stress Reactivity and Introspective Sensitivity: An Exploratory Study. *Front. Psychol.* 11:543. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00543>
8. Alonso F, Esteban C, Gonzalez-Marin A, Alfaro E, Useche SA (2020) Job stress and emotional exhaustion at work in Spanish workers: Does unhealthy work affect the decision to drive? *PLoS ONE* 15(1): e0227328. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0227328>
9. Parveen, M. and Adeinat, I. (2019). Transformational leadership: does it really decrease work-related stress?", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40 No. 8, pp. 860-876. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0023>
10. Pfeffer, I., Englert, C., & Mueller-Alcazar, A. (2020). Perceived stress and trait self-control interact with the intention-behavior gap in physical activity behavior. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 9(2), 244-260. <https://doi.org/10.1037/spy0000189>
11. Navarro-Mateu D, Alonso-Larza L, Gómez-Domínguez MT, Prado-Gascó V and Valero-Moreno S (2020) I'm Not Good for Anything and That's Why I'm Stressed: Analysis of the Effect of Self-Efficacy and Emotional Intelligence on Student Stress Using SEM and QCA. *Front. Psychol.* 11:295. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00295>
12. Paluch AE, Shook RP, Hand GA, et al. The Influence of Life Events and Psychological Stress on Objectively Measured Physical Activity: A 12-Month Longitudinal Study. *Journal of Physical Activity and Health*. 2018;15(5):374-382. <https://doi.org/10.1123/jpah.2017-0304>
13. Näswall, K.; Lindfors, P.; & Sverke, M. (2012). Job Insecurity as a Predictor of Physiological Indicators of Health in Healthy Working Women: An Extension of Previous Research. *Stress and Health*, 28 (3), 255-263. <https://doi.org/10.1002/smi.1430>
14. Ornek, O.K., Esin, M.N. Efectos de un programa de promoción de la salud mental basado en el estrés relacionado con el trabajo en el estrés, las reacciones de estrés y los perfiles de las trabajadoras: un estudio de grupos de control. *BMC Public Health* 20, 1658 (2020). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09769-0>
15. Seeman, M., Merkin, S. S., Karlamangla, A., Koretz, B., Grzywacz, J. G., Lachman, M., & Seeman, T. (2021). On the Biopsychosocial Costs of Alienated Labor. *Work, Employment and Society*, 35(5), 891-913. <https://doi.org/10.1177/0950017020952662>
16. Huy Nguyen Van, Mai Dinh Le, Thanh Nguyen Van, Dung Nguyen Ngoc, Anh Tran Thi Ngoc, Phuong Nguyen The. A systematic review of effort-reward imbalance among health workers. *International Journal of Health Planning and Management*, 2018; 33,3, e674-e695.<https://doi.org/10.1002/hpm.2541>

17. Cheung, H., Goldberg, C. B., Konrad, A. M., Lindsey, A., Nicolaides, V., & Yang, Y. (2020). A meta-analytic review of gender composition influencing employees' work outcomes: implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 23(5), 491-518. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1749493>
18. Hassan, M.U. y Ayub, A. (2019), "Womens experience of percib the uncertainty: insights from emocional intelligence", *Gender in Management*, Vol. 34 No. 5, pp. 366 a 8383. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2019-0016>
19. Dartey-Baah, K., Quartey, S.H. and Osafo, G.A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 7, 1437-1454. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2019-0323>
20. Duxbury, L., Stevenson, M., & Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250-266. <https://doi.org/10.1037/str0000062>
21. Farfán J, Peña M, Fernández-Salinero S, Topa G. The Moderating Role of Extroversion & Neuroticism in the Relationship between Autonomy at Work, Burnout, and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(21):8166. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>
22. Muschalla, B. (2017). Work-anxiety-coping intervention improves work-coping perception while a recreational intervention leads to deterioration: Results from a randomized controlled trial. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 858-869. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1384378>
23. Bodin Danielsson, C., & Theorell, T. (2019). Office Employees' Perception of Workspace Contribution: A Gender and Office Design Perspective. *Environment and Behavior*, 51(9-10), 995-1026. <https://doi.org/10.1177/0013916518759146>
24. Sharma, L. and Srivastava, M. (2022), "A scale to measure organizational stress among women workers in the garment industry", *European Journal of Training and Development*, Vol. 46 No. 9, pp. 820-846. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2019-0060>
25. Aruldoss, A., Kowalski, K.B. and Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 18 No. 1, pp. 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
26. Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Managemen*, 14, 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
27. Van Eck, N. J. & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
28. Dervis, H. (2019). Bibliometric analysis using bibliometrix an R package. *Journal of Scientometric Research*, 8(3), 156-160. <https://doi:10.5530/JSCIRES.8.3.32>
29. Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
30. Li, K., Rollins, J., Yan, E., 2018. Web of science use in published research and review papers 1997-2017: a selective, dynamic, cross-domain, content-based analysis. *Scientometrics*, 115 (1), 1-20. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2622-5>
31. Khorakian, A; Nosrati, S; Eslami, G. Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. *International Journal of Tourism Research*, 2018; 20(2), 215-224. <https://doi.org/10.1002/jtr.2174>
32. Jabeen, F., Friesen, H.L. and Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 No. 2, pp. 352-370. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>

33. Schjoedt, L. Exploring differences between novice and repeat entrepreneurs: does stress mediate the effects of work-and-family conflict on entrepreneurs' satisfaction? *Small Business Economics* 56, 1251-1272 (2021). <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00289-9>
34. Uchmanowicz I, Manulik S, Lomper K, Rozensztrauch, A., Zborowska, A. Kolasicska, J., & Rosi-czuk; J. Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Abierto* 2019; 9: e024296. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
35. Kim, K. Y., Atwater, L., Jolly, P. M., Kim, M., & Baik, K. (2020). The Vicious Cycle of Work Life: Work Effort Versus Career Development Effort. *Group & Organization Management*, 45(3), 351-385. <https://doi.org/10.1177/1059601119880377>
36. Kim, Yun-Kyoung; Kramer, Amit; Pak, Sunjin. Job insecurity and subjective sleep quality: The role of spillover and gender. *Stress and Health*, 2021: 37, 1; 72-92. <https://doi.org/10.1002/smi.2974>
37. Shin, HC. The Relationship between Psychological Contract Breach and Job Insecurity or Stress in Employees Engaged in the Restaurant Business. *Sustainability*. 2019; 11(20):5709. <https://doi.org/10.3390/su11205709>
38. Navinés, R.; Martín-Santos, R.; Olivé, V. and Valdés, M. Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina Clínica*: 2016, 146,8. 359-366. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
39. Tánrnroos, M., Hakulinen, C., Hintsanen, M., Puttonen, S., Hintsu, T., Pulkki-Ráback, L., ... Keltikangas-Jurvinen, L. (2017). Relaciones recíprocas entre las características psicosociales del trabajo y los problemas de sueño: Estudio de dos olas. *Work & Stress*, 31(1), 63o.81. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1297968>
40. Vuori, Marko MA; Akila, Ritva Lic.Psych; Kalakoski, Virpi PhD; Pentti, Jaana BS; Kivim-ki, Mika PhD; Vahtera, Jussi MD; Herm, Mikko PhD; Puttonen, Sampsa PhD. Asociación entre la exposición a los estresados laborales y rendimiento cognitivo. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56(4): 354-360, 2014. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000129>
41. Marin-Farrona M, Leon-Jimenez M, Garcia-Unanue J, Gallardo L, Crespo-Ruiz C, Crespo-Ruiz B. Transtheoretical Model Is Better Predictor of Physiological Stress than Perceived Stress Scale and Work Ability Index among Office Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(12):4410. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124410>
42. Zhang, Y., Rasheed, M.I. y Luqman, A. 2020. Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, Vol. 49 No. 5, 1140-1156. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>
43. Shimada, K., Shimazu, A., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Kawakami, N. (2010). Work-family spillover among Japanese dual-earner couples: A large community-based study. *Journal of Occupational Health*, 52(6), 335-343. <https://doi.org/10.1539/joh.L9130>
44. Nakagawa, Y., Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Tomioka, K., Nakanishi, M., Mafune, K., & Hiro, H. (2015). Change in organizational justice and job performance in Japanese employees: A prospective cohort study. *Journal of Occupational Health*, 57(6), 491-499. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0212-BR>
45. Bernal González, I.; Pedraza Melo, N. A.; and Sánchez Limón, M. L. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 2015: 31, 8-19. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
46. Segredo Pérez, A. M. Organisational development. A view from the academic field. *Educación Médica*, 2016;17, 1: 3-8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
47. Song Z, Baicker K. Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial. *JAMA*. 2019;321(15):1491-1501. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307>

48. Plascencia-Campos, A. R.; Pozos-Radillo, B. E.; Preciado-Serrano, M. L. and Vázquez-Goñi, J. M. Effect of cognitive-emotional training on job satisfaction and burnout on nursing staff: A pilot study. *Ansiedad y Estrés*, 2019; 25, 1. 35-41. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.002>
49. Pagán-Castaño E, Maseda-Moreno A, Santos-Rojo C. Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*. 2020; 115:469-74. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>
50. Rasool SF, Wang M, Tang M, Saeed A, Iqbal J. How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. e 2021;18(5):2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
51. Burtaverde, V. and Iliescu, D. (2019), "Emic vs etic frame of reference personality assessment in the prediction of work-related outcomes", *Career Development International*, Vol. 24 No. 7, 686-701. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2018-0273>
52. Nasrin, S., Rasiah, R., Baskaran, A., & Khan, H. T. (2019). The Relationship between Conversion Factors and Health: Evidence from the Ready-Made Garment Workers in Bangladesh. *Journal of Asian and African Studies*, 54(1), 20-37. <https://doi.org/10.1177/0021909618796662>
53. Yazdi, M.; Roohafza, H.; Feizi, A.; Rabiei, K; & Sarafzadegan, N. The influence of dietary patterns and stressful life events on psychological problems in a large sample of Iranian industrial employees: Structural equations modeling approach. *Journal of Affective Disorders*, 2018; 236, 140-148. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.04.120>
54. Alcivar Martínez B, Ordoñez Gilces YV, Quito Zambrano MY, Álvarez Vidal ME. Cuadro de mando integral como herramienta de gestión para la Asociación de Mujeres Comunitarias AMUCOMT. *Rev. Multidiscip. Voces Am. Carib..* 2024 May 2;1(1):262-85. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11254419>
55. Talavera-Velasco, B.; Luceño-Moreno, L.; Martín-García, J. and Díaz-Ramiro, E. M. Association between the perception of adverse working conditions and depressive symptomatology: A systematic review. *Ansiedad y Estrés*, 2017; 23,1. 45-51. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.05.002>
56. Ormaza Esmeraldas E del C, Nevárez Barberán V, Zambrano Molina LD. Desarrollo sostenible e intervención social y productiva en el sitio rural "Pajonal" del cantón Sucre, Ecuador. *Rev. Multidiscip. Voces Am. Carib.* 2024 Apr. 25;1(1):244-61. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12785988>
57. Nicot Martínez N, Bermúdez Martínez LA, Martínez Torres YM, Córdova Pérez A. Calidad en la atención al adulto mayor en la casa de abuelos de Baracoa. *Rev. Multidiscip. Voces Am. Carib.* 2024 May 6;1(1):286-304. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11123783>

FINANCIACIÓN

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

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta, Esteban Rodríguez Torres.

Curación de datos: Dayanis García Hurtado, Dailén Noa Guerra, Esteban Rodríguez Torres.

Análisis formal: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta.

Investigación: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta, Esteban Rodríguez Torres.

Metodología: Dayanis García Hurtado, Dailén Noa Guerra, Esteban Rodríguez Torres.

Administración del proyecto: Dailén Noa Guerra.

Software: Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta.

Supervisión: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado.

Validación: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado.

Visualización: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta, Esteban Rodríguez Torres.

Redacción - borrador original: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta, Esteban Rodríguez Torres.

Redacción - revisión y edición: Dailén Noa Guerra, Dayanis García Hurtado, Daniel Román Acosta, Esteban Rodríguez Torres.