

EL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES

Autor: ^a GENESIS MARIA QUINTANA ANCHUNDIA Y ^B CINTHYA IVETTE VELASCO BAZARAN

Tutor: MARÍA ELENA GODOY ZÚÑIGA^c

- Psicóloga General graduada en la Universidad Estatal de Milagro, 2020. Milagro, Ecuador.
E-mail: genesis.quintana@uees.edu.ec
- Contadora Pública Autorizada graduada en la Universidad de Guayaquil, 2020. Guayaquil, Ecuador.
Email: cinthya.velasco@uees.edu.ec
- Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones graduada en la Universidad Politécnica de Valencia, 2021. Valencia, España.
E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Fecha: 28 de junio de 2025

<p>Palabras clave:</p> <p><i>Estrés, compromiso, exigencias, factor psicosocial.</i></p> <p>Keywords:</p> <p><i>Stress, commitment, demands,</i></p>	<p>Resumen:</p> <p>El objetivo de esta investigación es analizar el efecto del estrés laboral en el compromiso de los colaboradores, con la finalidad de determinar cómo el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo contribuye a la reducción favorable de estos efectos. La muestra estuvo conformada por el 100% de los colaboradores. Mediante la aplicación de la encuesta se utilizó Google Form. Una vez aplicado el instrumento que permitió el levantamiento de información se procedió a tabular y analizar individualmente los niveles evaluados en la encuesta. En lo que respecta al análisis correlacional de las variables se comprobó la hipótesis que si existe una correlación inversamente proporcional entre estrés y compromiso. En conclusión, se determinó que los trabajadores si presentan niveles significativos de estrés laboral, afectando negativamente en el nivel de compromiso organizacional.</p> <p>Abstract:</p> <p>The objective of this research is to analyze the effect of work-related stress on employee engagement, with the goal of determining how compliance with</p>
--	--

*psychosocial
factor.*

Occupational Health and Safety regulations contributes to a favorable reduction of these effects. The sample consisted of 100% of employees. The survey was administered using Google Analytics. Once the instrument that allowed for data collection was applied, the levels assessed in the survey were tabulated and analyzed individually. Regarding the correlational analysis of the variables, the hypothesis of an inverse correlation between stress and engagement was confirmed. In conclusion, it was determined that employees do present significant levels of work-related stress, which negatively affects their level of organizational engagement.

INTRODUCCIÓN

En la dinámica laboral actual, el estrés y su impacto en el compromiso organizacional, es un tema con un gran efecto social en los colaboradores, puesto a que la incidencia que ha tenido el estrés ha sido significativa a través de los años. Según los datos analizados de la Organización Internacional del Trabajo sobre la carga de morbilidad, reflejaron que el riesgo principal fue la exposición a largas jornadas laborales, que exceden las capacidades de un trabajador. No obstante, mismo que conlleva una capacidad inadecuada en el nivel de productividad y una respuesta psíquica desfavorable (Barrera & Buitrago, 2021).

El estrés laboral surge de una situación ambiental o personal que influye sobre el individuo planteándole demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representado esa falta de control una amenaza para la misma. (Peiro, 2001). El rendimiento de los trabajadores va a depender de su comportamiento y también de la comodidad al realizar el trabajo (Morales & Ronquillo, 2021). A medida que aumenta el estrés laboral, conlleva a un menor nivel de satisfacción y

compromiso laboral de los colaboradores (Chiang, 2018).

Se considera que, al nivel mundial el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial puesto que se establece como un conflicto de tipo social y económico, debido a sus repercusiones en el bienestar de los colaboradores y en el rendimiento laboral (Delgado , Calvanapón, & Rodriguez, 2020). Según (Erazo, 2023), el estrés ha sido reconocido como un indicador significativo en el trabajo de empleado con insatisfacción, desmotivación y bajo rendimiento.

En referencia a CREATIVEGROUP S.A. empresa dedicada a la publicidad y marketing BTL, la exigencia por parte de los clientes en los proyectos a ejecutar está afectando de forma directa el compromiso de los colaboradores, debido a que estas exigencias causan estrés por la sobrecarga de tareas y ritmo acelerado de trabajo, se percibe una desconexión y desconcentración al momento de realizar sus tareas. Son estos factores de naturaleza psicosocial los que afectan al compromiso organizacional y a la salud psicológica de los colaboradores. En consecuencia, se plantea que el nivel de estrés laboral afecta de manera negativa al compromiso afectivo que mantiene el personal de CREATIVEGROUP S.A.

La relevancia de este análisis se centra en uno de los temas más importantes a nivel organizacional, la Seguridad y Salud en el trabajo, a lo largo de los años se ha visto afectada significativamente por el ritmo de trabajo y la sobrecarga laboral. Se ha identificado que CREATIVEGROUP S.A. al considerar de mayor relevancia el factor monetario, ha dejado de lado la importancia de crear espacios de trabajo seguros y saludables, ocasionando no solo un daño psicológico en sus colaboradores sino también en su estado físico y mental. El objetivo de esta investigación es analizar el

efecto del estrés laboral en el compromiso de los colaboradores, con la finalidad de determinar cómo el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo contribuye a la reducción favorable de estos efectos.

MARCO TEÓRICO

El estrés laboral

El estrés es una reacción tanto a nivel psicológica o fisiológica ante un estresor, hay que tomar en consideración que algo que perturba a un individuo no necesariamente causara la misma reacción a otra, y si fuera así de todas formas la manera de reaccionar ante el mismo estresor puede ser diferente. (Felix & Garcia, 2018). El cuerpo humano no se puede recuperar repentinamente su capacidad de hacer frente al estrés; por esta razón, el ser humano se siente física y mentalmente agotado cuando trata de combatirlo. (Onofre, 2019). No obstante, una persona se encuentra en un estrés total cuando la misma llega a una acumulación que impide su adaptación y a su vez crea señales de agotamiento en el organismo (Casanova, 2023).

Según (Martinez & Chung, 2024) en un entorno de estrés el organismo responde biológica, física y psicológicamente, a través del sistema psico neuroendocrinológico. Por lo consiguiente, como señala (Juan, 2021) , los mecanismos de afrontamiento del estrés varían de individuo a individuo, se clasifica en dos tipos: Eustrés y Distrés. El Eustrés es un tipo de estrés positivos con niveles aceptables para enfrentar una situación desfavorable, que impulsa a actuar y crecer. Por el contrario, el distrés se convierte en una situación de potencial peligro para el trabajador, llegando a generar alteraciones prolongadas y perjudiciales en algunas funciones del organismo y alterando su equilibrio homeostático, a esto se suman niveles altos de ansiedad, depresión y dolores de cabeza (Mejia & Chacon).

Por otra parte, (Baldeon, 2018), describe al estrés como la respuesta que tiene el organismo ante cualquier demanda, el cual se manifiesta con un estado de fuerte tensión psicológica, es la preparación y el llamado para el ataque o huida. Desde este punto de vista de (Caceres, 2018), menciona que hay dos mecanismos: los agentes estresantes o estresores, que son las situaciones del entorno que lo causan y las respuestas al estrés, que son las reacciones de las personas ante los mencionados agentes.

Siguiendo con la línea de investigación de (Avila & Llanos, 2024), las consecuencias del estrés se ven reflejadas en síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales. Según (Heras & Vasquez , 2018), el estrés se clasifica en dos subtipos. El estrés físico, que es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo, etc. Por otra parte, el estrés mental que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo afectivo, problemas en el trabajo, entre otros.

El estrés laboral puede manifestarse de varias maneras, generando síntomas que pueden afectar la salud del trabajador y su nivel de productividad. Los síntomas que se presentan pueden ser fisiológicos (infartos, cambios en metabolismo); psicológicos (insatisfacción laboral, ansiedad, tensión) o de comportamiento (ausentismo, rotación laboral, cambios alimenticios). (Atalaya , 2018).

Cualquier situación que el individuo perciba como una demanda o una amenaza o que exija un rápido cambio es productora de estrés. Las angustias, las fobias y las obsesiones son causas de estrés (Delgado E. , 2020).

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

De acuerdo con (Flores, 2020), el compromiso organizacional es una fuerza motivacional que influye en la decisión del trabajador de permanecer en la organización y esforzarse por alcanzar sus objetivos y metas. Se clasifica en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, las cuales tienen un impacto directo en el desempeño laboral (Salazar, 2021).

Desde el punto de vista de (Lesener, 2020), el compromiso es un factor fundamental en la gestión de las organizaciones por su influencia en el grado de eficacia, la capacidad de innovación y competitividad de estas. Además, se vincula con niveles más altos de desempeño tanto a nivel individual como de organización. No obstante, se refiere como un vínculo entre la organización y los empleados (Bez & Zayas, 2019).

Como menciona, (Vargas & Palacio, 2022), el compromiso organizacional es a la actitud positiva y la conexión emocional o psicológica entre un individuo y la organización en la que trabaja, lo que impacta directamente en la retención, el desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores. Los empleados comprometidos con la organización son proactivos, promueven innovación e invierten esfuerzos en mejorar los resultados de su organización disfrutan con los logros de su trabajo (Lisboa, 2018).

Primordialmente, los modelos de compromiso se enfocaban en una perspectiva unidimensional centrada en la identificación del trabajador con la empresa (Taibo & Troilo). Como menciona (Serang & Ramlawati, 2024), con el tiempo, estos modelos evolucionaron hacia una perspectiva bidimensional que

incluye la identificación con los valores organizacionales y la permanencia en la empresa.

El compromiso organizacional se mide usualmente a través de la teoría de los tres componentes: compromiso afectivo, que refleja una conexión emocional con la organización; compromiso de continuidad, basado en los costos asociados con dejar la organización; y compromiso normativo, que se refiere a la percepción de obligación de permanecer en la empresa (Abeh & Palomeque, 2021). Diversos factores como la cultura corporativa, el empoderamiento y la calidad de vida laboral influyen en este compromiso, el cual a su vez afecta la retención de personal, la productividad y el bienestar de los colaboradores (Cisneros & Cisneros, 2022).

La comunicación dentro de las organizaciones se entiende como la interacción humana esencial para coordinar acciones, crear relaciones y facilitar la interacción continua entre los miembros de la organización (González, 2022). Esta comunicación es fundamental para generar confianza, empoderar a los colaboradores y fomentar un sentido de pertenencia e identificación con la organización (Heredia, 2022). En el contexto actual, se considera una herramienta estratégica crítica para la gestión empresarial, influyendo en la productividad, la innovación, la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores (Larroche & Saravia, 2024).

DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio es de enfoque cuantitativo y cualitativo. Se obtiene una comprensión integral del impacto del estrés laboral en los colaboradores. El enfoque cuantitativo permitirá medir el nivel de estrés laboral, y el compromiso que los colaboradores de CREATIVEGROUP S.A. sienten hacia sus puestos de trabajo, aunque se encuentren en un ambiente laboral desfavorable debido al estrés que poseen en cada una de sus áreas, esto será bajo un esquema de encuestas estructuradas. El enfoque cualitativo del proyecto permitirá entender de manera más profunda la perspectiva de los colaboradores mediante las encuestas de trabajo focalizadas.

Técnica e instrumento de investigación:

La observación de los participantes se aplicó en 1 sesión donde permitirá documentar las observaciones, recomendaciones y calificaciones de los usuarios hacia el nivel de estrés que poseen y su calificación al jefe inmediato.

La encuesta se aplicó a todos colaboradores de CREATIVEGROUP S.A. esta técnica nos permite identificar el nivel de estrés y el compromiso organizacional, así como también respuestas favorables o desfavorables de los colaboradores en este proceso.

La técnica de investigación es una encuesta en Google Form estructurada en criterios de 1 al 5 siendo el 1 el nivel más bajo y 5 el más alto del estrés identificado.

La población a considerar son los colaboradores activos de la organización, se tomará en cuenta a todas las áreas de trabajo, tanto personal administrativo como

operativo. Se considerará el 100% de la población activa de la compañía, para lograr obtener datos precisos en el proceso de evaluación del proyecto. El periodo de estudio es el primer semestre 2025.

Las técnicas de encuesta serán estructuradas y en grupos focales.

Las encuestas estructuras permitirán obtener datos numéricos de los encuestados, con preguntas puntuales y respuestas limitadas para no perder el enfoque del tema a tratar. Las encuestas ayudarán a establecer parámetros de evaluación, donde se fomentará el diálogo sobre el tema y se realizará el intercambio de ideas entre los participantes.

Criterios e indicadores de los constructos

Estrés laboral

La causa principal del estrés en los colaboradores debido a renuncias de los puestos de trabajo por sobrecarga laboral. También por premura y tiempos reducidos en la ejecución de todos los procesos internos dejando de lado la adecuada gestión de los colaboradores, desgastando así su salud física, mental y emocional.

Compromiso Organizacional

Falta de sentido de pertenencia y empoderamiento en los puestos de trabajo, dejando de lado la importancia de cada uno de los colaboradores de la organización y el valioso cargo que desempeñan, sin importan el área en la que se desarrollen.

Universo y muestra

Se aplicó la encuesta a todos los colaboradores, siendo 17 personas las que conforman la organización.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis fueron los colaboradores de CREATIVEGROUP S.A. área de Oficina y Producción, se desarrolló la investigación en las 2 instalaciones que posee la compañía, específicamente en la ciudad de Guayaquil, en los sectores de Mapasingue Este y Oeste

Obtención de datos

Se recopiló información a través de las fuentes de encuesta y la base de datos para construir una proyección integral del estrés laboral de los colaboradores.

Las fuentes fueron: 1) Encuestas web, 2) Revisión de resultados y puntos críticos, 3) Análisis de puntos críticos en las áreas de trabajo. Los criterios de la evaluación fueron el nivel de estrés laboral y el compromiso organizacional.

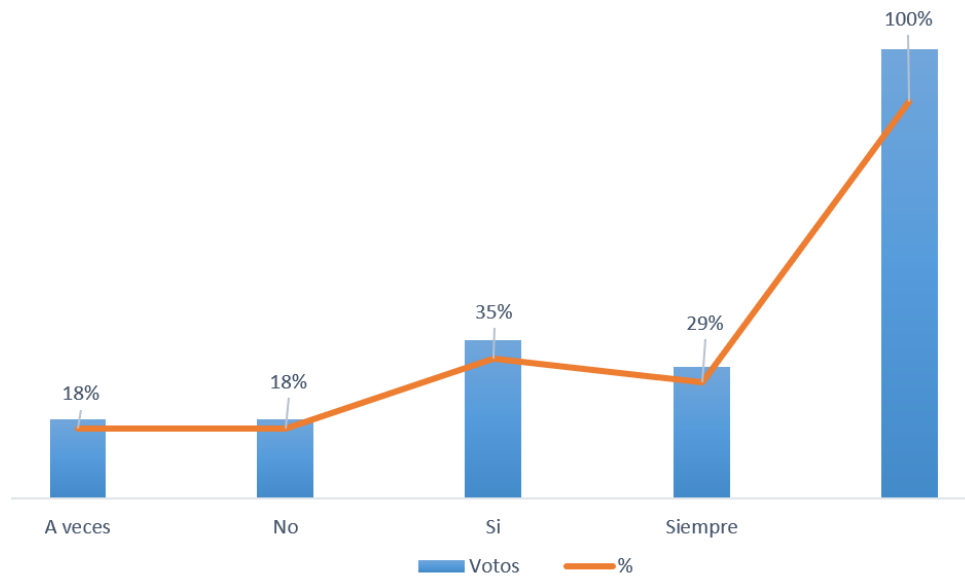
RESULTADOS

Tabla 1. Datos de los colaboradores de CREATIVEGROUP S.A. nombres y áreas de trabajo

No.	Nombre y Apellido	Cargo
1	Aurora Granja	Asistente Contable
2	Isabel Peñaherrera	Jefe Financiero
3	Sandy Méndez	Recepcionista
4	Yusthyn Litardo	Jefe de Producción
5	Diana Maldonado	Vendedora
6	Emily Granja	Jefe de Bodega
7	Cristhian Segura	Carpintería
8	Lisette Velasco	Control y Calidad
9	Melina Flores	Logística
10	Byron Ordoñez	Pintura y Laqueado
11	Cesar Murillo Zambrano	Branding e Instalaciones
12	Cristopher Candelario	Metalmecánica
13	Luís Grande	Branding e Instalaciones
14	Holger Naranjo	Pintura y Laqueado
15	Mónica Quijije	Acrílicos
16	Luis Gómez	Acrílicos
17	Sara Carpio	Logística

Fuente: Datos propios, información recopilada de las encuestas web.

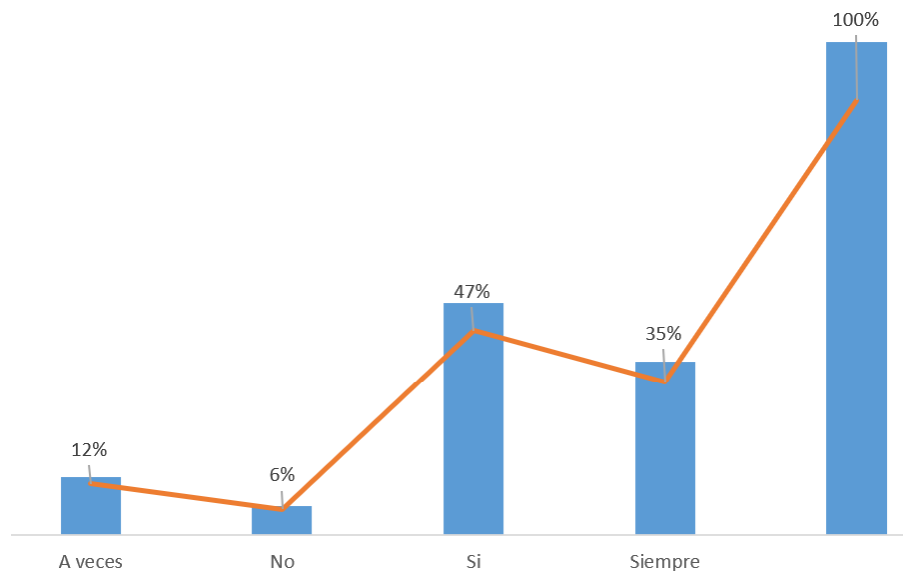
Tabla 2. Encuesta a colaboradores donde indican el trabajo bajo presión



Fuente: Datos propios, información recopilada de las encuestas web.

Análisis: En el gráfico 2 se observa que los colaboradores han votado mayormente por el SI representando el 35% de los encuestados. Solo el 18% indica que NO trabajan bajo presión.

Tabla 3. Encuesta a los colaboradores sobre la frecuencia en la que sienten estrés



Fuente: Datos propios, información recopilada de las encuestas web.

Análisis: En el gráfico 3 se observa que el 82% de los colaboradores confirman que sufren de estrés laboral.

Tabla 4. *Respuestas y recomendaciones por parte de los colaboradores donde indican las causas del estrés*

No.	Nombre y Apellido	Cargo	Respuestas imdividuales sobre las causas de estrés en el trabajo
1	Aurora Granja	Asistente Contable	El ruido de las áreas de producción que afecta a nuestras gestiones en oficina.
2	Isabel Peñaherrera	Jefe Financiero	Muchos procesos y documentos para gestiones sencillas
3	Sandy Méndez	Recepcionista	Que no me explican bien lo que requieren y luego se dan errores
4	Yusthyn Litardo	Jefe de Producción	Las vendedoras no explican bien lo que quieren y por eso siempre hay problemas en las instalaciones
5	Diana Maldonado	Vendedora	Que el área de producción cumpla con lo que se les solicita así ni tendríamos tantos problemas con los clientes, tantos errores cometidos y tantos procesos que ejecutar 2 veces
6	Emily Granja	Jefe de Bodega	El desorden
7	Cristhian Segura	Carpintería	Problemas con otras áreas por la presión en tiempos de trabajo, falta de compañerismo y apoyo en momentos difíciles
8	Lissette Velasco	Control y Calidad	Falta de compañerismo
9	Melina Flores	Logística	Falta de tiempo en todos los procesos de producción
10	Byron Ordoñez	Pintura y Laqueado	La gente no hace caso, no respetan los procesos y no obedecen las policíacas internas
11	Cesar Murillo Zambrano	Branding e Instalaciones	Falta de reglas justas para todos.
12	Cristopher Candelario	Metalmecánica	La gente no obedece y no respeta los procesos de cada área quieren todo rápido y no respetan los tiempos de todos
13	Luís Grande	Branding e Instalaciones	La inseguridad.
14	Holger Naranjo	Pintura y Laqueado	La gente no me respeta, me ofenden, no me hacen caso, no respetan los procesos, muchos me levantan hasta la voz
15	Mónica Quijije	Acrílicos	No contar con el apoyo de las vendedoras.
16	Luis Gómez	Acrílicos	Todo es rápido y no esperan
17	Sara Carpio	Logística	Todo es rápido y la gente de producción no respeta los procesos administrativos, no cumplen con las fechas y solo priorizan sus procesos

Fuente: Datos propios, información recopilada de las encuestas web.

Análisis: Como resultado de esta encuesta se presentan varias novedades por parte de los colaboradores, dentro de los criterios emitidos por cada uno, nos especifican cual es la novedad que le causa mayor estrés en sus puestos de trabajo.

ANÁLISIS

El estrés laboral está vinculado principalmente por la sobrecarga laboral que poseen los colaboradores de CREATIVEGROUP S.A. que afecta negativamente a su salud y también al desempeño de sus funciones. Se identifica que existe una falta de sentido de pertenencia y empoderamiento en cada uno de los puestos de trabajo, esto demuestra cómo afecta significativamente el compromiso de los trabajadores.

Existen varios puntos de vista desde el enfoque del colaborador donde evidencian que la cultura organizacional se ha visto afecta por el ritmo de trabajo que viven los colaboradores de la compañía, se comprueba que el ritmo de trabajo acelerado afecta su vida laboral y familiar, incrementando el nivel de estrés y disminuyendo la productividad. Según (Glazer & Kruse, 2018), brinda una definición del estrés laboral como el estrés que se genera por causas relacionadas al trabajo, tareas, presiones, etc. Generalmente, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Los datos tabulados brindan demuestran como se ven afectados los colaboradores, expresando a detalle las falencias y con cada recomendación se elaborará el plan de acción. Finalmente, (Lupano, 2018), señala que el estrés laboral es la reacción emocional y/ o física que tiene el ser humano ante situaciones que lo rodean; además puede definirse también como una respuesta fisiológica y psicológica del trabajador.

CONCLUSIONES

El propósito del estudio fue documentar el porcentaje de estrés laboral que sufren los colaboradores de CREATIVEGROUP S.A. con el objetivo de analizar su impacto en el rendimiento y compromiso organizacional. Este análisis pudo cumplirse en base las encuestas realizadas a grupos focales, esto permite confirmar el nivel de estrés que sufren los colaboradores y sus causas.

Se determina que el análisis permitió identificar las áreas críticas de la organización, se visualiza las recomendaciones de los colaboradores y mejoras a ejecutar, 11 de los 17 colaboradores confirman que su día a día trabajan bajo presión siendo este el 65% de la población. También 10 de los 17 colaboradores afirman que poseen demasiadas responsabilidades representando el 59% de la población activa.

Se verifica que el análisis de este proyecto y la elaboración de su plan de acción donde se ejecutarán pausas activas y redistribución de tareas entre los colaboradores, mejoró significativamente el nivel de estrés que poseen los colaboradores, el capital humano es valioso, así como escuchar sus necesidades, lo cual favorecerá el ambiente laboral, el compromiso y la productividad.

Se concluye que la ejecución de este proyecto logró los resultados esperados, permitió medir e identificar las áreas críticas que poseen mayores falencias, la elaboración de esta encuesta es una herramienta efectiva para la toma de decisiones, dando resultados claros y permitiendo crear un plan de acción para la reducción del estrés laboral en los colaboradores.

Fortalezas y sesgos

La fortaleza de este estudio es el análisis concreto de los datos recopilados, conocer el punto de vista de cada colaborador y como afecta en el desempeño de sus funciones el estrés laboral. El promover la comunicación dentro de este proyecto ha sido una de las bases sólidas para conocer cómo se sienten los colaboradores y como podemos mejorar estos procesos errados.

Sesgos o limitaciones

La principal limitación fue el sesgo de respuesta, ya que pueden existir patrones de respuesta que no reflejan la realidad que vive el colaborador. Otro sesgo que pudimos identificar fue la falta de confiabilidad que los colaboradores sintieron al momento de realizar la encuesta, temiendo sobre las acciones que se puedan tomar sobre las recomendaciones realizadas por ellos para reducir el estrés laboral.

Futuras líneas de investigación

Como futura línea de investigación se recomienda implementar métodos de evaluación periódicos y cuantitativos, donde los colaboradores puedan medir los cambios y mejoras que se han realizado en la organización desde la implementación de los planes de acción para mejoras y reducción del nivel de estrés en la organización.

Elaborar KPI's que permitan medir el clima laboral, el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores, así como también implementar un departamento de gestión interna constituida por los colaboradores donde se puedan crear espacios para brindar recomendaciones, mejoras, e implementar actividades internas que impulsen la reducción de estrés, así como actividades extracurriculares en la que puedan participar los colaboradores.

Referencias

- Abeh, P., & Palomeque, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. *RIO Revista Internacional de Estudios en Educación*, 22, 132-45.
- Atalaya, M. (2018). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial DATA*, 4(2), 25-26.
- Avila, C., & Llanos, T. (2024). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). (S. Uninorte, Ed.) 30, 34-43.
- Baldeon, F. (2018). *Situación de estrés y productividad laboral en profesionales del hospital Hermilio Valdizán*.
- Barrera, M., & Buitrago, L. (Noviembre de 2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*, 8(2), 131-46. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Bez, S., & Zayas. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL, 1, 14-23.
- Caceres, V. (2018). Evaluación del estrés laboral en los profesionales. (Trillas., Ed.) 4, 131-46.
- Casanova, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2).
- Chiang, M. (Diciembre de 2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus. *Scielo*, 185. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (M.-H. Editores., Ed.)
- Cisneros, P., & Cisneros, N. (2022). Aproximación conceptual de las capacidades comunicacionales en las organizaciones para la agenda global. *Organicom*, 19, 48-59.
- Delgado, E. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14, 11-18.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Rodriguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14, 11-18. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011
- Erazo, k. (2023). Explorando el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño: identificando las causas fundamentales. *Revista Internacional de Investigación Académica en Contabilidad, Finanzas y Ciencias de la Gestión*, 13, 180 -30.
- Felix, R., & Garcia, C. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Cultura científica y tecnológica*, 15, 31-42.
- Flores, Q. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional. (R. de, Ed.) *Apuntes Universitarios*, 10, 64-83.
- Garcia, J. (2015). ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL.
- Glazer, & Kruse. (2018). El papel del compromiso organizacional en los modelos de estrés laboral. *Revista Internacional de Gestión del Estrés*, 15, 329-344.
- González, A. (2022). Compromiso organizacional: la utilidad de una definición integradora. *Journal of Applied Psychology. International Visual Culture Review Revista Internacional De Cultura Visual*, 12, 1-22.
- Heras, S., & Vasquez, L. (2018). *El estrés laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la agencia CrediScotia financiera S.A.*
- Heredia, V. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27, 926-938.
- Hurtado, A., & Ponce, M. (2017). ases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.
- Juan, Q. (2021). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE BLUE PACIFIC OILS, CHANCAY*. Obtenido de NVESTIGATIO.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., & Theorell, T. (1981). *Libertad de decisión laboral, exigencias laborales y enfermedades cardiovasculares: un estudio prospectivo con hombres suecos* (

- American journal of public health ed., Vol. 71).
- Larroche, B., & Saravia, G. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. *Interiencia*, 49, 158-165.
- Lesener, T. (2020). Factores que impulsan el compromiso laboral: una revisión metaanalítica de evidencia longitudinal. *Trabajo y Estrés*, 34, 259-278.
- Lisboa, A. (2018). Efectos del engagement laboral y la autoeficacia en la iniciativa y el rendimiento personal. *Psicothema*, 30, 89-96.
- Lupano, P. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción,. *Interdisciplinaria*, 35, 171-188.
- Martinez, B., & Chung, K. (2024). Influencia del estrés laboral en la productividad de los colaboradores de una empresa consultora en Paraguay. *INVESTIGATIO*.
- Mejia, C., & Chacon, J. (s.f.). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28, 204-211. Obtenido de Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.
- Melgosa, J. (1994). *Sin estres*. (Safeliz, Ed.)
- Montero, M., Torres, P., & Araque, R. (2013). El Modelo de Demandas Control Apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad accidente. *Revista Internacional de sociología*, 643-668.
- Morales, M., & Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6, 183-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897416>
- Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo*. 7a. ed (The McGraw-Hill Companies ed.). Mexico.
- Onofre, L. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas*.
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Peiro, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación administrativa*, 30, 31-40.
- Pompilla, H. (2017). El estrés laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un contact center de Lima Metropolitana.
- Rusell, E., Jhonson, P., & Hsiang, C. (2006). El “yo” es a la continuidad lo que el “nosotros” es a lo afectivo: La relevancia del autoconcepto para el compromiso organizacional. *Journal of Organizational Behavior: Revista Internacional de Psicología y Comportamiento Industrial, Ocupacional y Organizacional*, 27(5), 549-570.
- Salazar, O. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud de la Micro Red de Salud Chilca. *Universidad Nacional del centro de Peru*.
- Serang, S., & Ramlawati, R. (2024). The role of ethical leadership on employees' behaviours and commitment to the organisation. *Journal of Human Resource Management*, 22.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (Pearson Prentice Hall ed.). Mexico.
- Taibo, M., & Troilo, F. (s.f.). Principales factores impulsores de compromiso en developers según su etapa de carrera en la empresa de transformación digital global task. *Ciencias Económicas*, 1.
- Vargas, J., & Palacio, A. (2022). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima. *Ciencia Latina*, 6, 3649-3670.