

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DIFERENTES CONTEXTOS ORGANIZACIONALES

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Gladys Alejandra Martinez Soto

20181136

Asesor

Luis Alberto Esaine Suarez

Lima – Perú

Marzo de 2026

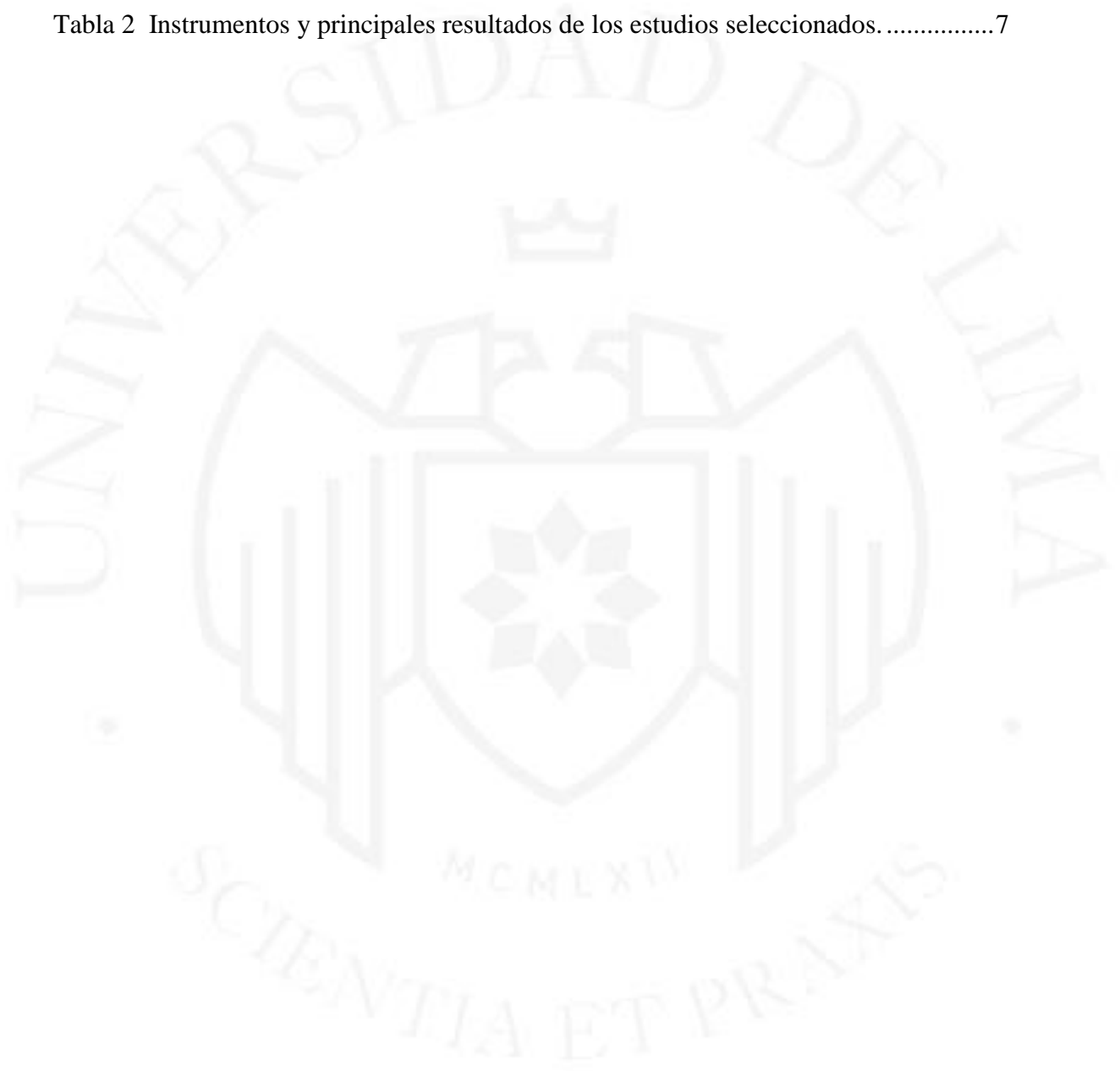
Relationship between Work-Related Stress and Job Satisfaction in Different Organizational Contexts

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	4
RESULTADOS.....	4
DISCUSIÓN	; ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	
CONCLUSIÓN.....	15
REFERENCIAS.....	15

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de las características de los estudios seleccionados.....	5
Tabla 2 Instrumentos y principales resultados de los estudios seleccionados.....	7



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de flujo.....4



Relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en diferentes contextos organizacionales

Gladys Alejandra Martínez Soto 1¹

20181136@aloe.ulima.edu.pe

Universidad de Lima

Resumen: El estrés laboral a nivel global constituye una preocupación creciente en los contextos organizacionales actuales, debido a las altas demandas, la sobrecarga y la limitada disponibilidad de recursos impactan negativamente en la satisfacción laboral. El presente análisis tuvo como objetivo conocer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en trabajadores formales. Se desarrolló una revisión sistemática conforme la metodología PRISMA, seleccionando 10 estudios cuantitativos publicados entre 2021 y 2026 incorporadas en bases de datos científicas como Web of Science, Scopus, entre otras bases. Los resultados evidencian una relación negativa significativa entre ambas variables en diversos sectores. Asimismo, se identificaron variables mediadoras y moderadoras, como el agotamiento emocional, el capital psicológico, el mentoring, el liderazgo y la edad, que influyen en esta relación. Existe la necesidad de fortalecer el rigor metodológico y adoptar marcos teóricos explícitos. Se concluye que mayores niveles de estrés laboral se asocian con menor satisfacción laboral, por lo que se recomienda implementar estrategias organizacionales orientadas a reducir demandas y fortalecer recursos laborales y personales.

Palabras clave: estrés laboral, estrés en el trabajo, estrés ocupacional, satisfacción laboral, compromiso laboral, satisfacción

Abstract Work-related stress at a global level constitutes a growing concern in current organizational contexts, as high demands, work overload, and limited availability of resources negatively impact job satisfaction. The present analysis aimed to examine the relationship between work-related stress and job satisfaction among formal workers. A systematic review was conducted following the PRISMA methodology, selecting 10 quantitative studies published between 2021 and 2026 and indexed in scientific databases such as Web of Science, Scopus, among others. The results show a significant negative relationship between both variables across different sectors. Likewise, mediating and moderating variables were identified, such as emotional exhaustion, psychological capital, mentoring, leadership, and age, which influence this relationship. There is a need to strengthen methodological rigor and adopt explicit theoretical frameworks. It is concluded that higher levels of work-related stress are associated with lower job satisfaction; therefore, it is recommended to implement organizational strategies aimed at reducing job demands and strengthening both work-related and personal resources.

Keywords: work stress, job stress, occupational stress, job satisfaction, employee engagement, satisfaction

Introducción

En la actualidad, el estrés se ha pasado a ser una experiencia cotidiana para una parte significativa de la población trabajadora, especialmente en un contexto laboral cada vez más exigente y competitivo (Viegas & Henríquez, 2021). Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), el estrés es un estado de inquietud o exigencia psicológica que surge cuando las personas se enfrentan a situaciones que perciben como difíciles o abrumadoras. En el entorno laboral, este fenómeno adquiere especial relevancia, ya que las demandas psicológicas y emocionales del trabajo han ido en aumento, lo que provoca una disminución del bienestar de los trabajadores, así como una reducción del desempeño y de la satisfacción laboral. Diversos estudios han demostrado de manera consistente que niveles elevados de estrés laboral se asocian con menores niveles de satisfacción laboral (Viegas & Henríquez, 2021).

Desde una perspectiva más amplia, el nivel de estrés laboral se encuentra vinculado al tipo de trabajo desempeñado, dado que cada ocupación implica demandas y competencias específicas. Un estudio internacional realizado con trabajadores de la India evidenció que las labores de campo

presentaban mayores niveles de estrés que los trabajos de oficina, debido a las exigencias y responsabilidades propias de dichas funciones (Timotius & Sterling, 2022).

Por otro lado, un estudio llevado a cabo en un hospital universitario federal del nordeste de Brasil identificó altos niveles de estrés entre el personal evaluado, conformado por enfermeras (38,1%) y técnicos de enfermería (61,9%). Asimismo, se observó que la satisfacción y la motivación laboral se situaban en niveles medios o neutros. El estrés se asoció principalmente con la sobrecarga de trabajo, las altas exigencias laborales acompañadas de recursos insuficientes, la limitada formación y los escasos beneficios, la falta de apoyo organizacional y los conflictos interpersonales con colegas y profesionales de otras categorías, factores que vuelven el trabajo menos atractivo. Además, la extensa carga semanal de trabajo, en un contexto en el cual el gremio lucha por la jornada de trabajo de 30 horas semanales, agrava el estrés laboral. Esta circunstancia, sumada al alto coste de la vida y limitaciones del poder adquisitivo, propician la baja percepción de satisfacción laboral (Oliveira et al., 2025).

Esto permite comprender que el estrés laboral emerge de la interrelación entre factores estructurales y organizativos. Por una parte, la globalización, la mayor competencia y la creciente presión por alcanzar resultados han generado entornos laborales cada vez más dinámicos y desafiantes. Por otra parte, las altas cargas de trabajo, los ritmos acelerados, las largas jornadas, los horarios poco flexibles y la dificultad para mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal constituyen factores de riesgo psicosocial que, en muchas ocasiones, superan los recursos individuales disponibles para afrontarlos, los cuales pueden ser limitados (OMS, 2024; Organismo Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Cuando estas condiciones se mantienen en el tiempo y no existen políticas eficaces de prevención ni apoyo institucional, el estrés no solo se desencadena, sino que tiende a perpetuarse (Oliveira et al., 2025).

En el Perú esta problemática también se presenta en diversos sectores, evidenciándose que determinadas características del trabajo son un factor determinante que aumenta la vulnerabilidad del trabajador. En el sector de la construcción se evidencian diferencias de género, ya que la prevalencia de estrés es mayor entre los hombres (63 %) que entre las mujeres (37 %), especialmente en los grupos etarios entre 30 y 39 años y entre 50 y 59 años (33 % y 30 %, respectivamente) (Zevallos, 2025). De forma similar, en el sector financiero, con respecto a la satisfacción las principales entidades bancarias en Perú enfrentan desafíos para mantener a su personal. Un estudio realizado a 234 cajeros bancarios de una entidad bancaria en Lima se encontró que constituyen un grupo altamente expuesto al estrés laboral debido a la presión comercial, la interacción constante con clientes y la elevada carga cognitiva y emocional, lo que incrementa el riesgo de agotamiento y ansiedad (Rodríguez et al., 2021).

Como consecuencia, el impacto del estrés laboral se manifiesta en múltiples niveles. A nivel individual y social, el estrés laboral impacta de forma directa en la salud y bienestar del trabajador. Se asocia a síntomas como ansiedad, depresión, inquietud y nerviosismo los cuales aparecen cuando el trabajador percibe que las exigencias del entorno laboral exceden sus recursos personales para afrontarlas (Nastaran & Sajjad, 2021; Xie et al., 2021; Liu et al., 2025). Cuando una persona mantiene durante mucho tiempo estas condiciones, el cansancio físico y emocional se va acumulando de manera gradual. Esto termina impactando su calidad de vida, afectando su descanso, alterando el sueño y repercutiendo en su desempeño personal. Además, aspectos como una alta carga mental, los conflictos en las funciones que debe cumplir, la complejidad de las tareas y la sensación de poca equidad dentro

de la organización agravan aún más la situación. Como consecuencia, aumenta la intención de dejar el puesto y disminuye la satisfacción laboral (Lin et al., 2024; Liu et al., 2025).

A nivel organizacional, el estrés laboral representa un factor de alto impacto económico, ya que se expresa en la insatisfacción de los trabajadores, actitudes negativas hacia el trabajo y el incremento del ausentismo y la rotación del personal, afectando directamente la productividad y la continuidad operativa de las organizaciones (Xie et al., 2021). A nivel social, esta situación se evidencia en diversos contextos, como en el caso de los mensajeros en China, donde los trabajos repetitivos, con altas demandas y escasas recompensas, intensifican el estrés laboral y reducen la calidad y eficiencia del desempeño (Lin et al., 2024). De manera complementaria, en el Perú, en una encuesta realizada por IPSOS en 2023 indica que el 45% de los peruanos considera que la salud mental constituye el principal problema sanitario del país. Asimismo, el 39% manifestó haberse sentido tan estresado(a) al punto de que no pudo ir a trabajar por un período (Hospital Nacional Hipólito Unanue [HNHU], 2024).

A nivel económico, esta realidad genera gran preocupación para la economía, ya que, a nivel mundial se pierde aproximada 12 000 millones cada año, lo que representa un costo cercano a un billón de dólares para la economía global, debido a que la depresión y la ansiedad afectan las jornadas laborales de los trabajadores. Según el Informe Mundial de Salud Mental de la OMS (2022), en 2019 alrededor del 15 % de los adultos en edad de trabajar presentaron trastornos mentales, los cuales pueden verse agravados por entornos laborales caracterizados por la discriminación y la desigualdad. A nivel político a pesar de la importancia del tema, en 2020 los gobiernos destinaron en promedio solo el 2 % de su presupuesto de salud a la atención en salud mental. La situación fue aún más limitante en los países de ingresos medios y bajos, donde el financiamiento ni siquiera alcanzó el 1 %.

En el caso del Perú, a nivel social la problemática adquiere especialmente importante, ya que el estrés laboral es una variable que se ha replicado de forma elevada y que crece y se agrava cada vez más. En el año 2023, el Ministerio de Salud hizo conocer que aproximadamente más de 42 000 personas fueron atendidas por estrés severo, además, se encuentran datos que muestran que entre el 25,9% y 33,9% de la población trabajadora tiene estimaciones de estrés laboral alto, siendo las mujeres las que alcanzan un mayor porcentaje (Ministerio de Salud [MINSA], 2025). Por otra

parte, estudios nacionales también indican que el 72 % de los trabajadores se siente agotada por sus condiciones laborales; más del 80 % refiere tener síntomas de estrés o incluso burnout y casi el 50 % que refiere tener estrés de forma permanente; asociados a condiciones laborales no favorables, trabajo remoto y crisis económica (Zevallos, 2025, MINSA, 2025). Estas cifras evidencian la magnitud del problema, que no solo impacta en la salud mental de los trabajadores si no que afecta a la productividad del país.

Desde una perspectiva teórica, el estrés laboral puede comprenderse como la respuesta psicológica y fisiológica que experimenta el trabajador cuando las demandas del entorno laboral superan sus recursos personales, generando desgaste emocional y agotamiento. Esta conceptualización se sustenta en la teoría de las Demandas y Recursos Laborales y sostiene que un desgobernado equilibrio que persista a lo largo de un tiempo entre las exigencias laborales y los recursos lleva al agotamiento y a una disminución del compromiso hacia el trabajo (Bakker et al., 2023). En línea con la psicología organizacional cognitiva, esta teoría destaca que el estrés también depende de la valoración que el trabajador realiza sobre las demandas y sus recursos para afrontarlas.

Por su parte, la satisfacción laboral se refiere a las valoraciones emocionales y cognitivas que los trabajadores realizan respecto a su empleo, en función del grado en que sus expectativas se corresponden con las condiciones reales de trabajo. Para este concepto se toma como base la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual distingue los factores motivacionales, como el logro y las oportunidades de desarrollo, que incrementan la satisfacción, y los factores de higiene, como el salario y las políticas organizacionales, cuya función principal es prevenir la insatisfacción (Panwar, 2025). Esta teoría se relaciona con el enfoque motivacional, ya que explica la satisfacción laboral a partir de los factores que impulsan la motivación interna del trabajador, más allá de las condiciones externas del puesto.

Ambas teorías, permiten interpretar que el estrés laboral, al representar demandas elevadas, deteriora los factores motivacionales e higiénicos del trabajo, reduciendo la satisfacción laboral. Sin embargo, la presencia de recursos personales, como la edad y la experiencia, atenúa este efecto, favoreciendo una mayor capacidad de afrontamiento y preservación del bienestar laboral (Lin et al., 2024).

Diversos estudios han evidenciado una relación negativa significativa entre el estrés laboral

y la satisfacción laboral. En el ámbito de la salud, se encontró una asociación inversa entre ambas variables ($\beta = -0,47$; $p < 0,001$) (Abbaszadeh et al., 2024). De igual forma, la revisión realizada por Nastaran y Sajjad (2021) concluye que los trabajadores que experimentan más estrés laboral suelen presentar menor satisfacción laboral, aunque esta última puede actuar como un factor protector frente a situaciones estresantes. En consecuencia, el estrés laboral y la satisfacción laboral mantienen una relación inversa, influyéndose negativamente de manera recíproca. Por ello, resulta necesario seguir profundizando en esta relación en diferentes contextos y realidades laborales, ya que las condiciones organizacionales y culturales pueden influir en su expresión.

Finalmente, la presente investigación se inscribe en la línea de Seguridad y Comportamiento, específicamente en la subcategoría de Comportamiento Social. A partir de la revisión de la literatura, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores formales? Con el propósito de dar respuesta a este interrogante, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores formales, mediante una revisión sistemática de estudios empíricos y teóricos desarrollados en diversos contextos organizacionales.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Para la presente revisión se seleccionaron investigaciones que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión para recopilar los artículos que permitirán responder adecuadamente a la pregunta: a) Artículos científicos publicados en revistas indexadas en Web of Science, Scopus, ProQuest y SciELO, debido a que estas bases de datos concentran producción científica de alta calidad y amplio reconocimiento; b) Estudios con enfoque cuantitativo, dado que emplean instrumentos estandarizados y permiten obtener resultados estadísticos comparables; c) Investigaciones que reporten el tamaño de la muestra, lo cual posibilita valorar la solidez metodológica y el alcance de los hallazgos; d) Artículos que evalúen explícitamente la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral, en coherencia con la pregunta de investigación; e) Estudios realizados en población adulta, con la finalidad de analizar la relación entre las variables en contextos laborales diversos; f) Publicaciones en idioma inglés o español, con el propósito de ampliar la cobertura y diversidad de fuentes; g) Investigaciones que especifiquen el uso de instrumentos con adecuadas propiedades

psicométricas, asegurando la confiabilidad de los resultados; h) Estudios publicados entre los años 2021 y 2026, a fin de considerar evidencia reciente y actualizada.

Además, se establecieron los siguientes criterios de exclusión para tener una mayor precisión en la selección de las fuentes y asegurar la calidad de la información revisada. Se excluyeron los estudios que presentaban las siguientes características: a) Estudios con enfoque cualitativo, debido a que este tipo de investigaciones se orienta principalmente a la exploración o interpretaciones, mientras que el presente estudio requiere datos cuantificables y comparables, al basarse en un modelo teórico previamente definido; b) Capítulos de libros, revistas de divulgación y manuales, ya que en su mayoría presentan contenidos teóricos o descriptivos y no brindan resultados empíricos derivados de investigaciones originales; c) Tesis, resúmenes de congresos o póster académicos, porque no siempre atraviesan procesos formales de revisión por pares que garanticen la calidad y rigurosidad metodológica de los estudios; d) Estudios que no presenten resultados estadísticos claros ni análisis suficientes, o que no establezcan conclusiones directamente relacionadas con la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral; e) Artículos que no consideren de manera explícita ambas variables (estrés laboral y satisfacción laboral) en el título o en los objetivos del estudio y f) Artículos que no estén publicados en revistas del ámbito de la psicología o disciplinas afines, debido a que no se ajustan al enfoque teórico del presente trabajo.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda y selección de los artículos incluidos en el análisis se realizó siguiendo los lineamientos metodológicos establecidos en la Guía PRISMA para revisiones sistemáticas (Page et al., 2021), Además, se emplearon los filtros de tipo de documento: Scholarly Journals, de años: Últimos 5 años, tomando en cuenta artículos publicados entre 2021 y 2026, así como el filtro de temas: psicología y, por último, el filtro de idioma: inglés y español.

La búsqueda de artículos fue llevada a cabo entre diciembre de 2025 y enero de 2026 en Scopus y Web of Science, y otras bases de datos (PreQuest, Scielo, etc).

Con la finalidad de obtener una mejor sistematización se utilizaron palabras claves tanto en inglés como en español. En inglés fueron seleccionadas las siguientes palabras clave: work stress, job stress, occupational stress, job satisfaction, employee engagement, satisfaction. En

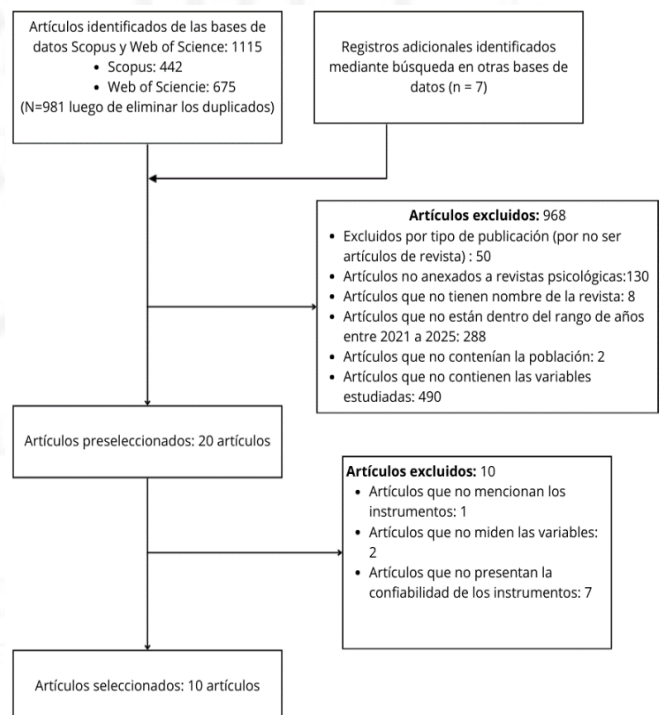
español, las palabras claves: estrés laboral, satisfacción laboral y satisfacción.

Con el fin de facilitar la búsqueda de información, se utilizaron los operadores booleanos “OR” y “AND”. Se realizó la siguiente combinación para una búsqueda avanzada: (work stress OR job stress OR occupational stress) AND (job satisfaction OR employee engagement OR satisfaction). Asimismo, se emplearon combinaciones específicas como: (work stress AND job satisfaction) y (work stress AND satisfaction), (estrés laboral AND satisfacción laboral) y (estrés laboral AND satisfacción). Por otra parte, cada combinación que fue adaptada para cada base de datos, por lo que se aplicó fórmulas diferenciadas por idioma con el fin de elevar la sistematización de la búsqueda.

En la base de datos Scopus se identificaron 442 artículos, en Web of Science 675 artículos y en otras bases de datos 7 artículos. Después de aplicar los criterios de inclusión y exclusión definidos previamente, se seleccionaron finalmente 10 artículos para la revisión, tal como se muestra en el flujograma siguiente:

Figura 1

Diagrama de flujo



Resultados

A continuación, se presentan las tablas con la información sintetizada de los 10 artículos analizados:

Tabla 1*Análisis de las características de los estudios seleccionados*

Autor	Año	Título del artículo	País de origen	Modelos teóricos	Diseño del estudio	Participantes
Buivydienė, A., Rapolienė, L., Truš, M & Jakavonytė, A	2025	Connections between job satisfaction and depression, anxiety, and stress among nurses.	Klaipėda	Estrés: No se especifica Satisfacción: modelo actitudinal de satisfacción laboral de Spector	No experimental, Transversal Correlacional	643 enfermera
Ebiai A.E., Anongo F.S. & Mgbeanuli C.C.	2023	The Influence of Work Stress and Job Satisfaction on Soldiers' Morale in Theater of War in Northeast Nigeria	Nigeria	Estrés: No se especifica Satisfacción laboral: modelo actitudinal de satisfacción laboral de Spector	No experimental, Transversal Correlacional- predictivo	116 militares
Johnson, I. R., & Rohde, D. M.	2022	Job stress, emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intentions: The role of servant leadership	Estados Unidos	Estrés laboral: Modelo de Burnout de Maslach Satisfacción laboral: Teoría del valor de la satisfacción laboral de Locke	Correlacional y transversal.	215 profesionales de cuidado respiratorio
Lin, M. H., Yen Y. H., Chuang, F., Yang, P. S., & Chuang, M. D.	2024	The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic	Taiwán	Estrés laboral: modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham y Modelo de Estresores Laborales de Spector y Jex Satisfacción laboral: Modelo de dos factores de Herzberg	Transversal Correlacional	501 empleados bancarios.
Liu, Y., Yang, H., Wu, X., & Ma, H.	2025	Am I satisfied with the organization? The moderating effects of organizational career management, altruism and job stress on juvenile criminal justice social workers' job satisfaction	China	Modelo de Demandas Laborales-Recursos (JD-R) Modelo Multifactorial de la Satisfacción Laboral de Arnold y Feldman	Trasversal Correlacional	174 trabajadores sociales

(continuación) *Análisis de las características de los estudios seleccionados*

Autor	Año	Título del artículo	País de origen	Modelos teóricos	Diseño del estudio	Participantes
Nastaran P., & Sajjad, R.	2021	Mediating Role of Mentoring between Job Stress and Job Satisfaction in Employees of an Iranian State Bank	Rasht	Estrés laboral: Modelo de estrés laboral de Spielberger y Vagg Satisfacción laboral: Modelo actitudinal de la satisfacción laboral	No experimental, Transversal Correlacional-explicativo	214 empleados bancarios.
Panwar, K. R.	2025	Age as a moderator in the relationship between occupational stress and job satisfaction in the banking sector	Meerut	Estrés laboral: modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman Satisfacción laboral: La teoría de los dos factores de Herzberg	No experimental, Transversal Correlacional-explicativo	240 empleados bancarios.
Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S.	2024	Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral	Chile	Estrés laboral: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) Satisfacción laboral: modelo actitudinal de satisfacción laboral	No experimental, Transversal Correlacional-explicativo	748 trabajadores dependientes
Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi,	2021	The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China: The Role of Psychological Capital	China	Estrés laboral: the resource conservation theory (Hobfoll, 2001). Satisfacción laboral: Teoría de valor satisfacción laboral de Locke	Transversal correlacional	2,831 mensajeros o Courier chinos
Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B	2022	Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator	China	Estrés laboral: Modelo de Burnout de Maslach Satisfacción laboral: JD-R Model	No experimental, Transversal Correlacional-explicativo	701 docentes de secundaria básica

Tabla 2*Instrumentos y principales resultados de los estudios seleccionados.*

Autor	Instrumentos del estrés laboral y la satisfacción laboral	Confiabilidad	Relación entre V1 y V2	Hallazgos principales
Buivydienė A, Rapolienė L, Truš M & Jakavonytė- Akstinienė A	Depression Anxiety Stress Scales – DASS-42	Confiabilidad: Versión lituana: $\alpha = .75$. Confiabilidad global del cuestionario $\alpha = 0.96$	Se identificó una correlación negativa moderada entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.332$; $p < 0.001$),	Los aspectos mejor valorados de la satisfacción laboral fueron la naturaleza del trabajo y la supervisión. Los aspectos peor valorados fueron salario y promoción.
	Paul Spector Job Satisfaction Survey (JSS)	Confiabilidad: Versión lituana: $\alpha = .862$ Confiabilidad global del cuestionario $\alpha = 0.91$		
Ebiai A.E., Anongo F.S. and Mgbeanuli C.C.	Work Stress Scale by Holmgren et al. (2009)	Confiabilidad: $\alpha = .87$	El estrés laboral se asocia con menor satisfacción laboral. Existe una relación negativa e inversa	Una relación negativa y significativa entre el estrés laboral y la moral de los soldados. El estrés laboral y la satisfacción laboral, en conjunto, explicaron una proporción importante de la variabilidad de la moral
	Job Satisfaction Survey-2 (JSS-2)	Confiabilidad: $\alpha = .82$		
Johnson, I. R., & Rohde, D. M.	Job Stress Scale by Parker and DeCotiss (1983)	Confiabilidad: $\alpha = .90$	Existe una relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.	Existe relación opera tanto de manera directa, ya que el estrés reduce por sí mismo la satisfacción laboral, como de forma indirecta a través del agotamiento emocional. El estrés laboral es un predictor significativo de mayores niveles de agotamiento emocional, menor satisfacción laboral y mayor intención de rotación. El agotamiento emocional media parcialmente la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, así como entre el estrés laboral y la intención de abandonar la organización.
	The Abridged Job in General (aJIG) scale	Confiabilidad: $\alpha = .95$		

(continuación) Instrumentos y principales resultados de los estudios seleccionados

Autor	Instrumentos del estrés laboral y la satisfacción laboral	Confiabilidad	Relación entre V1 y V2	Hallazgos principales
Lin, M. H, Yen Y. H. Chuang, F, Yang, P. S., & Chuang, M. D.	Job Stress Questionnaire (JSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)– Short Form	Confiabilidad: $\alpha = 0.973$ Confiabilidad: $\alpha = 0.816$.	El estrés laboral se correlaciona significativamente de forma negativa con la satisfacción laboral	El estrés laboral influye significativamente en la satisfacción laboral y, junto con esta, en la intención de rotación
Liu, Y., Yang, H., Wu, X., & Ma, H.	Challenging–Hindering Stressors Scale Job Satisfaction Scale by Weiss et al. (1967)	Confiabilidad: $\alpha = 0.925$ Confiabilidad: $\alpha = 0.960$	El estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral	El estrés cumple un rol mediador parcial en la relación entre la gestión de carrera organizacional y la satisfacción laboral
Nastaran P., & Sajjad, R.	Job Stress Survey (JSS) Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)	Confiabilidad: $\alpha = .88$ Confiabilidad: $\alpha = .69$	El estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral.	El mentoring se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, mientras que el estrés laboral se relaciona negativamente con el mentoring, evidenciándose además que el mentoring cumple un rol mediador entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, y que el modelo estructural presentó índices de ajuste adecuados.
Panwar, K. R.	Occupational Stress Index by Singh & Srivastava (1984) Job Satisfaction Scale by Sharma & Singh (1986)	Confiabilidad: no se especifica Confiabilidad: no se especifica	Relación negativa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ($r < 0$; $p < .05$)	La edad modera esta relación, de modo que el impacto del estrés sobre la satisfacción varía según el grupo etario

(continuación) Instrumentos y principales resultados de los estudios seleccionados

Autor	Instrumentos del estrés laboral y la satisfacción laboral	Confiabilidad	Relación entre V1 y V2	Hallazgos principales
Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S.	Escala de Estrés de Rol de Rizzo et al. (1970) Escala de Satisfacción Laboral de García-Montalvo et al. (2003)	Confiabilidad: $\alpha = .74$ Confiabilidad: $\alpha = .89$	Una relación inversa entre estrés y satisfacción laboral,	El estrés laboral mostró un efecto predictivo negativo e independiente sobre la moral, mientras que la satisfacción laboral no presentó una relación significativa ni una influencia independiente. No obstante, el estrés laboral y la satisfacción laboral, de manera conjunta, explicaron una proporción importante de la variabilidad de la moral.
Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi,	Work Stress Scale by Dong (2018) Ítem único de satisfacción laboral global de Wanous et al. (1997)	Confiabilidad: Porescala $\alpha = .786$ $\alpha = .915$ Global: $\alpha = .956$ Confiabilidad: No se especifica	Existe una correlación negativa y significativa entre ambas variables: $r = -0.266, p < 0.01$	Un nivel medio de estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral, y que el capital psicológico media esta relación, ya que el estrés reduce dichos recursos y, a su vez, un mayor capital psicológico incrementa la satisfacción laboral.
Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B	7-item scale adapted by Kyriacou & Sutcliffe (1978) y Jin et al. (2008) 4-item scale adapted (Chen, 2007; Chen, 2010)	Confiabilidad: $\alpha = .88$ Confiabilidad: $\alpha = .74$	El estrés laboral se asocia negativamente con la satisfacción laboral: a mayor estrés, menor satisfacción.	El liderazgo transformacional del director se relaciona negativamente con el estrés laboral y positivamente con la satisfacción laboral. Además, media parcialmente la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Analizando de manera más detallada cada artículo de los 10 seleccionados, podemos destacar los siguientes aspectos:

Los artículos fueron publicados entre 2021 y 2025. Geográficamente, se ubican en diferentes continentes, uno se realiza en Europa (Buivydiénė et al., 2025); seis en Asia (Lin et al., 2024; Liu et al., 2025; Xie et al., 2025; Zang et al., 2022; Nastaran & Sajjad, 2021; & Panwar, 2025), uno en América del Norte (Johnson & Rohde; 2022), y uno en América del Sur (Yeves et al., 2024).

En cuanto al tipo de estudio, se observó que todas las investigaciones fueron desarrolladas desde enfoque cuantitativo. Sin embargo, de los 10 artículos analizados, 4 emplean diseños transversales y correlacionales; mientras que los 6 restantes utilizan diseños transversales, correlacionales y explicativos. Respecto a los participantes, las muestras están conformadas por trabajadores de sectores muy diversos: empleados bancarios, trabajadores sociales, mensajeros, profesionales de la salud, docentes de secundaria básica, militares y trabajadores dependientes, tanto de entidades privadas como públicas (ver Tabla 1). Esta amplitud de contextos me permite entender que el fenómeno ha sido examinado desde diferentes escenarios laborales, lo que contribuye a tener una visión más completa del tema.

Con respecto al idioma, 9 de los 10 artículos están publicados en inglés, a excepción de Yeves et al. (2024), en la que la publicación se encuentra en español.

Con respecto al estrés laboral el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) es uno de los enfoques más utilizados (Liu et al., 2025; Yeves et al., 2024). De manera similar, el Modelo de Burnout de Maslach (Johnson & Rohde, 2022; Zang et al., 2022) Asimismo, los modelos de estresores laborales propuestos por Spector y Jex (1998) y otros enfoques clásicos son empleados en dos estudios (Lin et al., 2024; Xie et al., 2021). En menor medida, el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman es utilizado en un solo estudio (Panwar, 2025). Nastaran P., & Sajjad, R. (2021) se apoya en el modelo de Spielberger y Vagg (1999), Finalmente, dos autores no declaran explícitamente un modelo teórico (Buivydiénė et al., 2025; Ebiai et al., 2023).

En relación con la satisfacción laboral, utilizan principalmente las la teoría de los dos factores de Herzberg (Lin et al., 2024; Panwar, 2025), el modelo actitudinal de la satisfacción laboral (Yeves et al., 2024; Nastaran & Sajjad, 2021; Ebiai et al., 2023; & Buivydiénė et al., 2025) y la teoría afectiva de la satisfacción laboral (Xie et al., 2021; Johnson & Rohde, 2022) y el modelo

multifactorial de Arnold & Feldman (1986) (Liu et al., 2025).

En relación con los instrumentos utilizados para medir las variables, se encontró que 9 de los 10 artículos revisados sí reportan los coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de las escalas empleadas en cada estudio. El estudio de Panwar (2025) no mencionan la confiabilidad de los instrumentos. Sin embargo, en el trabajo de Xie et al. (2024) no se presenta información sobre la confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar la satisfacción laboral. Para interpretar estos coeficientes, se tomó como referencia que valores de $\alpha = .60$ y $\alpha = .70$ indican un nivel de confiabilidad aceptable.

Al revisar los instrumentos empleados para medir el estrés laboral (ver Tabla 2), dos de las investigaciones utilizaron la Work Stress Scale, en diferentes versiones y adaptaciones (Ebiai et al., 2023; Xie et al., 2021). Los demás trabajos utilizaron diferentes trabajos, como el Job Stress Questionnaire (JSQ) (Lin et al., 2024), la Challenging–Hindering Stressors Scale (Liu et al., 2025), el Job Stress Survey (Nastaran & Sajjad, 2021), el Occupational Stress Index (Panwar, 2025), Escala de Estrés de Rol de Rizzo (Yeves et al., 2024), la subescala de estrés de la Depression Anxiety Stress Scales (DASS-42) (Buivydiénė et al., 2025). Se utilizó una escala de 7 ítems adaptada (Zang et al., 2022) y Job Stress Scale de Parker and DeCotiss (1983) (Johnson & Rohde, 2022).

La satisfacción laboral fue medida principalmente con el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) en diferentes versiones y adaptaciones, empleado en dos estudios (Lin et al., 2024; Nastaran & Sajjad, 2021), en tres estudios más utilizaron Job Satisfaction Scale en diferentes versiones y adaptaciones (Yeves et al., 2024; Liu et al., 2025; & Panwar, 2025). En dos investigaciones fue utilizado Job Satisfaction Survey (JSS/JSS-2) de Spector (1985) (Buivydiénė et al., 2025; Ebiai et al., 2023). En cuanto a instrumentos distintos, Xie et al. (2021) utilizaron un ítem único de satisfacción laboral global de Wanous et al. (1997), Johnson & Rohde (2022), The Abridged Job in General (aJIG) scale de Russell y Zang et al. (2022) utilizaron una escala adaptada de 4-ítem.

En general todos los estudios revisados encontraron una relación significativa y negativa entre las variables de estudio. De forma más concreta pasamos a indicar los datos fundamentales de cada uno de los diez (10) estudios seleccionados.

En primer lugar, Lin et al. (2024) buscaron comprender cómo se vinculaban el estrés laboral, la satisfacción laboral y la intención de rotación en 501 trabajadores bancarios del centro de Taiwán durante

la pandemia de COVID-19. Se realizó un estudio correlacional y posterior un análisis de regresión múltiple. Según sus hallazgos, el estrés laboral se asocia de manera negativa y significativa tanto con la satisfacción intrínseca como con la extrínseca; es decir, cuando el estrés aumenta, la satisfacción disminuye en ambos aspectos. Asimismo, identificaron que las diferentes dimensiones del estrés se relacionan positivamente entre sí, lo que indica que los distintos tipos de estrés suelen coexistir. También evidenciaron que el estrés influye directamente en la satisfacción laboral y que, en conjunto con esta, repercute en la intención de rotación.

En términos simples, mayores niveles de estrés incrementan la probabilidad de que los empleados piensen en dejar la organización. En general, los resultados permiten afirmar que el estrés laboral afecta negativamente la satisfacción y eleva la intención de rotación, mientras que la satisfacción laboral actúa como un elemento protector.

En particular, la satisfacción intrínseca cumple un papel fundamental, ya que ayuda a reducir de manera significativa la intención de abandonar el puesto. Además, se encontró que el estrés vinculado a la autonomía en el trabajo tiene una incidencia relevante en los niveles de satisfacción laboral.

El estudio de Liu et al. (2025) analiza la gestión de la carrera organizacional, el estrés laboral y el altruismo como factores que pueden predecir la satisfacción laboral en 174 trabajadores sociales. Los datos fueron analizados mediante estadísticos descriptivos, correlacionales, regresión, mediación, moderación y modelos de ecuaciones estructurales. A partir de sus resultados, se observa que el estrés laboral se asocia de manera negativa con la satisfacción, tanto cuando se trata de estrés desafiante como de estrés obstaculizante; es decir, en ambos casos, a mayor estrés, menor satisfacción. Además, encontraron que el estrés cumple un papel mediador parcial entre la gestión de la carrera organizacional y la satisfacción laboral. Esto significa que una adecuada gestión de la carrera puede reducir, al menos en parte, el impacto negativo del estrés sobre la satisfacción. Asimismo, la gestión de la carrera organizacional se asocia positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con ambos tipos de estrés, lo que refuerza su papel como un recurso organizacional relevante. En relación con el altruismo, los resultados indican que no tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, sí fortalece la capacidad de la gestión de la carrera organizacional para disminuir los niveles de estrés, contribuyendo de manera indirecta a un mayor nivel de satisfacción laboral.

En esta misma línea, Xie et al. (2021) como propósito central analizar el impacto del estrés laboral sobre la satisfacción laboral y la calidad del sueño en 2,831 repartidores en China, así como examinar el papel mediador del capital psicológico en dichas relaciones., para ello se realizó un análisis correlación, de regresión y factores mediadores. En los resultados se evidencio una correlación negativa significativa ($r = -0.266$, $p < 0.01$) entre ambas variables. Adicionalmente, sus resultados mostraron que los trabajadores presentan un nivel medio de estrés laboral y que el capital psicológico media la relación entre estrés y satisfacción, ya que el incremento del estrés reduce estos recursos personales, mientras que un mayor capital psicológico se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, por lo que el capital psicológico actúa como un recurso mediador esencial, capaz de proteger la satisfacción laboral y la calidad del sueño frente al estrés laboral.

Por otro lado, Johnson y Rohde (2022) tuvieron como objetivo examinar la relacional si el agotamiento emocional media la relación entre el estrés laboral, la satisfacción laboral y la intención de abandonar el puesto, y si el liderazgo de servicio modera dicha relación en 215 profesionales de cuidado respiratorio. Los datos fueron analizados mediante estadísticos correlacionales y de moderación. Los resultados identificaron una relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el estrés laboral. De manera específica, el estrés disminuye la satisfacción tanto de forma directa como indirecta a través del agotamiento emocional, el cual actúa como mediador parcial. A su vez, el estrés se mostró como un predictor significativo de mayor agotamiento emocional, menor satisfacción laboral y mayor intención de rotación.

Asimismo, Zang et al. (2022) examinó la asociación entre las demandas laborales y el agotamiento, y puso a prueba el papel mediador de la satisfacción laboral y el papel moderador del rol del docente en 701 docentes de secundaria básica. Se realizaron análisis correlacionales y modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados confirmaron que el estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral, siendo así, a mayor nivel de estrés, menor satisfacción laboral en los docentes de secundaria chinos. La satisfacción laboral actúa como mediadora entre el estrés (o las demandas laborales) y el agotamiento laboral. Al mismo tiempo, mostraron que el liderazgo transformacional del director se relaciona negativamente con el estrés y positivamente con la satisfacción y que el estrés medio parcialmente la relación entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral.

De forma similar, Buivydienė et al. (2025) buscaron analizar la relación entre la depresión, la ansiedad, el estrés y la satisfacción laboral en 643 enfermeras reportaron una correlación negativa moderada entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.332$; $p < 0.001$). Además, señalaron que la depresión, la ansiedad y el estrés se asocian negativamente con la satisfacción laboral. En cuanto a las dimensiones específicas, la naturaleza del trabajo y la supervisión fueron los aspectos mejor valorados, mientras que el salario y la promoción obtuvieron las valoraciones más bajas. Mientras tanto, el estrés desafiante tuvo efectos negativos moderados en la satisfacción laboral ($\beta = -0.180$, $p < 0.05$), el estrés obstaculizador tuvo efectos negativos significativos en la satisfacción laboral ($\beta = -0.384$, $p < 0.001$)

Por su parte, Ebiai et al. (2023), analizan el estrés en el trabajo, la satisfacción laboral y la moral entre 116 militares. Los resultados muestran una relación negativa y no significativa ($r = -0.075$; $p > 0.05$) entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Los resultados también mostraron una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y la moral ($r = -0.58$; $p < 0.01$). Asimismo, la regresión evidenció una influencia conjunta significativa de ambas variables ($R^2 = .34$; $p < 0.01$), siendo el estrés laboral un predictor negativo significativo ($\beta = -0.57$; $p < 0.05$), mientras que la satisfacción laboral no mostró influencia significativa.

Yeves et al. (2024) analizaron los efectos que generan los FWA en los niveles de estrés, inseguridad y satisfacción laboral en 748 trabajadores dependientes, teniendo en cuenta que algunos se orientan al empleador y otros a los empleados. Mismo, que también identificaron una relación inversa entre estrés laboral y satisfacción laboral. Sus resultados muestran que el estrés presenta un efecto predictivo negativo e independiente sobre la moral, mientras que la satisfacción laboral no evidenció una influencia independiente; no obstante, ambas variables, en conjunto, explican una parte relevante de la variabilidad de la moral. Las medidas orientadas al empleado, especialmente la flexibilidad horaria, se asociaron con mayor satisfacción laboral y menores niveles de estrés percibido. Las medidas dirigidas al empleador, como la reducción de sueldo y la suspensión de contrato, se relacionaron sistemáticamente con menor satisfacción laboral y mayores niveles de estrés, funcionando claramente como demandas laborales

Nastaran y Sajjad (2021) tuvieron como propósito examinar el rol mediador del mentoring en la relación existente entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores del sector bancario. Encontraron que había una relación

negativa entre el estrés en el trabajo y la satisfacción laboral, también que existía una relación positiva entre el mentoring con la satisfacción laboral y una relación negativa con el estrés. Asimismo, encontraron que el mentoring sirve como mediador entre ambas variables, destacando el importante papel de los procesos de soporte en la organización.

Finalmente, Panwar (2025). exploró cómo la edad modera la asociación existente entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en 240 trabajadores del sector bancario hacía énfasis en las diferencias de género. La investigación mostró que el estrés laboral impacta evidentemente la satisfacción laboral pero también que el efecto queda mitigado por la edad, que aquellos trabajadores de mayor edad a pesar de haber experimentado el estrés laboral sentimentalmente elaborado la mayor satisfacción, probablemente debido a una mayor experiencia acumulada y a estrategias de afrontamiento más superiores. La relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en trabajadores del sector bancario es particular y compleja ya que queda marcada por los variables contextuales especialmente lo hace la edad y el género. De la misma forma también se revelan diferencias de género, pues el estrés laboral impacto de una forma más evidente la satisfacción laboral en las mujeres, lo que deja entrever una mayor vulnerabilidad frente a los estresores laborales y esto pone sobre la mesa la importancia de cuidar las características sociodemográficas en el posible abordaje del estrés laboral.

Discusión

La presente revisión sistemática tuvo como objetivo conocer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en contextos organizacionales. En general los hallazgos encontrados en Lin et al. (2024), Buivydienė et al. (2025), Xie et al. (2021), Liu et al. (2025), Lin et al. (2024), Yeves et al. (2024), Zang et al. (2022) y Nastaran y Sajjad (2021) señalan que existe una relación negativa y significativa entre las variables. Es decir, cuanto más estrés sienta el trabajador, menor será su satisfacción con respecto a su trabajo, lo que confirma que el estrés constituye un factor de riesgo significativo para el bienestar laboral. Sin embargo, los resultados de Ebiai et al. (2023), encontró una correlación negativa, pero no significativa. Lo que indica que, en función del contexto ocupacional, la fuerza de la relación podría ser diferente, pero, en general, prevé la evidencia en el sentido de que el estrés laboral está inversamente relacionado con la satisfacción laboral, aunque dicha relación es dependiente de las características particulares del contexto laboral presente.

Esta relación negativa se produce porque el estrés representa un indicador de sobrecarga,

pérdida de control o amenaza de recursos, lo que desencadena desgaste emocional, evaluaciones negativas del trabajo y menor bienestar; por lo que se concluye que cuando aumenta el estrés, disminuye la satisfacción. Como refieren Liu et al. (2025) y Yeves et al. (2024) este patrón puede interpretarse desde modelo teórico de Demandas–Recursos Laborales el cual sostiene que el estrés emerge cuando las demandas exceden los recursos disponibles, generando desgaste psicológico, disminución motivacional y evaluaciones laborales negativas. Sin embargo, otros autores refieren que está relacionada no es meramente correlacional, sino que va a depender de mecanismos que explican como las condiciones laborales pueden incidir de manera simultánea tanto en el bienestar psicológico (estrés) como en las actitudes hacia el trabajo (satisfacción).

Sin embargo, las magnitudes de esta relación no son homogéneas entre las investigaciones. Esta heterogeneidad en las magnitudes puede explicarse por variaciones en el contexto laboral, las características de la muestra, los instrumentos de medición empleados. Por ejemplo, Lin et al. (2024) reportó una asociación de magnitud grande, lo que evidencia un vínculo fuerte entre ambas variables. En contraste, Zang et al. (2022) encontraron una magnitud pequeña, lo que sugiere una relación más débil, aunque igualmente significativa. Esta variabilidad puede estar explicada por las particularidades que caracterizan a los diferentes sectores ocupacionales, especialmente en lo que hace referencia al tipo de demandas y a los recursos disponibles.

De este modo, por ejemplo, en el sector bancario (Lin et al., 2024, Panwar, 2025) se puede observar que esta relación es más intensa el estrés por alcanzar los objetivos, la supervisión constante, depender de recompensas externas como el salario y la estabilidad del empleo hacen que el estrés pueda afectar la satisfacción con el trabajo. Sin embargo, en el caso de la enseñanza (Zang et al., 2022), la relación es más débil, teniendo en cuenta que la satisfacción de los docentes también depende de motivos intrínsecos como son la vocación, los propósitos y el impacto social de la ocupación, factores que pueden ejercer también una función de protección frente a la presencia de estrés.

Por otro lado, en el ámbito de la salud (Liu et al., 2025; Buivydienė et al., 2024), la magnitud es moderada, ya que a pesar de las exigencias emocionales a las que se ven sometidos los trabajadores sanos existen recursos como el apoyo institucional o la vocación de servicio que moderan el efecto del estrés; así como en ocupaciones donde existen exigencias más fuertes o inestables como la de los mensajeros o los militares (Xie et al., 2021;

Ebiai et al., 2023), la relación puede depender de factores individuales como el capital psicológico o las estrategias de afrontamiento.

Los resultados ponen de manifiesto que la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral no es la misma para todos los contextos, sino que depende de la demanda, del recurso, y, en general, de la idiosincrasia de cada puesto de trabajo.

Asimismo, se identificaron mecanismos mediadores y moderadores que explican la relación entre estrés y satisfacción. Buivydienė et al. (2025), Johnson & Rohde (2022) y Xie et al. (2021) coinciden en que factores como el agotamiento emocional, el capital psicológico, la salud mental y la sensación de control sobre el trabajo actúan como “puentes” que conectan el estrés con la satisfacción laboral. En otras palabras, el estrés no golpea directamente la actitud que un trabajador tiene hacia su empleo; primero va minando sus recursos emocionales y cognitivos, y eso después se refleja en cómo evalúa su trabajo. Además, elementos como la edad, el nivel educativo, el rol dentro de la organización o las responsabilidades familiares pueden hacer que estos efectos sean más o menos intensos, lo que nos muestra que la relación entre estrés y satisfacción no es fija, sino que cambia según el contexto en el que se desarrolla cada trabajador.

De manera específica, en el trabajo de Liu et al. (2025) se encontró que tanto el estrés desafiante como el estrés obstaculizador en entornos altamente demandantes puede afectar la satisfacción laboral. Esta situación es peligrosa para las organizaciones. La evidencia sugiere que el estrés afecta la individualidad al generar un estado de agotamiento, ansiedad o depresión, pero también deteriora y afecta las áreas más relevantes de la satisfacción laboral, como el reconocimiento, la autodeterminación o la satisfacción de la tarea. El riesgo desde el punto de vista de las organizaciones puede observarse en un bajo rendimiento, en un incremento de los errores producidos, en el deterioro del clima laboral, en la presencia como ausentismo o en la mayor rotación, lo que destruye o reduce la productividad y la sostenibilidad institucional como lo mencionan los autores Johnson & Rohde (2022) y Xie et al. (2021). Estos hallazgos confirman que el estrés laboral constituye un factor de riesgo significativo tanto para el bienestar psicológico como para la sostenibilidad organizacional.

Asimismo, la percepción que tienen los trabajadores sobre el estrés no es homogénea, ya que esta va a depender de variables sociodemográficas como edad, nivel educativo, ingresos y responsabilidades familiares como también lo menciona Panwar (2025). Esto evidencia que el

impacto del estrés sobre la satisfacción laboral es un fenómeno multifactorial que depende tanto de factores individuales como organizacionales.

En conjunto, estos hallazgos confirman que el estrés laboral constituye un factor crítico que influye negativamente en la satisfacción laboral, afectando tanto el bienestar psicológico como el funcionamiento organizacional. Estos resultados también coinciden con investigaciones previas que señalan que el estrés laboral afecta tanto el bienestar psicológico como las actitudes laborales, influyendo en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de permanencia en el trabajo (Johnson y Rohde, 2022; Xie et al., 2021).

En el presente estudio se identificaron varias limitaciones, entre ellas la falta de investigaciones realizadas en el contexto latinoamericano y la ausencia de estudios que estén anexadas a revistas psicológicas, que examinen de manera específica la interacción entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, debido a que la mayoría se enfoca en el estrés desde una perspectiva general o en interacción con otras variables, que en su mayoría están anexadas a revistas de diversas áreas. Esto se debe a factores metodológicos, ya que se necesitan estudios longitudinales para lo que se necesitarían muestras más amplias como refieren Lin et al. (2024), Xie et al. (2021) y Zang et al. (2022), los estudios longitudinales mantienen condiciones que no siempre son viables en contextos con restricciones financieras.

Con respecto al contexto donde se llevaron a cabo las investigaciones la investigación de Yeves et al., (2024) es uno de los diez estudios que se realizó en Latinoamérica, específicamente en Chile. Esto evidencia un vacío contextual que podría afectar la comparación de los hallazgos, ya que los factores culturales, normativos y organizacionales pueden ser diferente. Esta brecha puede atribuirse a desigualdades en la producción científica global, como refieren Lin et al. (2024) y Zang et al. (2022), tales como menor inversión en investigación, lo que produciría una baja indexación internacional de revistas psicológicas.

En lo teórico se encontró que uno de los diez estudios carece de fundamentación teórica formal para una variable como es el caso de Ebiai et al. (2023). En algunos casos, el marco teórico no se menciona explícitamente, pero se pueden inferir a partir de los autores citados y de los conceptos utilizados derivados de ciertos enfoques sin identificarlos formalmente.

Lo que evidencia un vacío de conocimiento que debería cubrirse en investigaciones futuras. La ausencia o limitada explicitación del sustento teórico

constituye una limitante importante, debido a que los marcos teóricos permiten estructurar hipótesis, identificar causales, etc. Este tiene un papel explicativo y predictivo dentro de la investigación.

Con respecto a los instrumentos para medir estrés varían mucho entre estudios. Por lo que se observó una mayor variabilidad de instrumentos para esta variable esto se debería a los diferentes conceptos que existente la misma. Autores como Johnson & Rohde (2022), Ebiai et al. (2023) y Panwar (2025) utilizaron la Work Stress Scale, en diferentes versiones y adaptaciones. Si bien el instrumento ha mostrado adecuados niveles de confiabilidad, es decir, mostrar propiedades psicométricas aceptables, pero su solidez depende directamente de la versión aplicada y del rigor metodológico de la validación en cada estudio, lo que podría influir en la aparición de sesgos contextuales. En el caso de la satisfacción se utilizó más el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) y con el Job Satisfaction Survey (JSS/JSS-2) de Spector (1985), los cuales son instrumentos ampliamente utilizados para medir la satisfacción laboral y cuentan con sólido respaldo psicométrico, debido a que han sido validados en diversos contextos culturales, demostrando consistencia interna y solidez teórica para su uso en investigación organizacional.

A partir de estos hallazgos, se destaca la necesidad de fortalecer el rigor metodológico y conceptual de futuras investigaciones mediante la aplicación de instrumentos estandarizados y psicométricamente validados, así como el uso explícito de modelos teóricos. La estandarización de los métodos permitirá obtener resultados más consistentes, facilitar la comparación entre distintos contextos y contribuir a la construcción progresiva de evidencia científica más sólida.

Desde una perspectiva aplicada, los resultados respaldan la implementación de intervenciones organizacionales integrales orientadas que traten, por una parte, de reducir las demandas laborales y, por la otra parte, de fortalecer recursos personales y organizacionales. Esta combinación y la práctica de la misma acredita su éxito como estrategia para prevenir el estrés, fomentar el bienestar y la sostenibilidad de la vida laboral en el actual mundo de la empresa. En el momento en que las organizaciones parecen equilibrar las demandas del trabajo y los recursos personales y/o organizacionales, además, tienden también a reducir los niveles de tensión y a aumentar los índices de satisfacción de los trabajadores según lo mencionado también por Lin et al. (2024), Johnson & Rohde (2022) y Buivydienė et al. (2025).

El hecho de que las organizaciones

implementen estrategias como el apoyo social, el liderazgo positivo, la autonomía laboral, el mentoring y el fortalecimiento del capital psicológico han mostrado efectos protectores frente al estrés y potenciadores de la satisfacción laboral. Por lo que, la promoción de entornos laborales saludables, caracterizados por la implementación de estrategias como la comunicación efectiva, apoyo interpersonal y condiciones laborales adecuadas en las organizaciones, no solo reduce el estrés, sino que también incrementa el compromiso organizacional, el bienestar psicológico y el desempeño sostenible.

La relevancia de estudiar simultáneamente el estrés y la satisfacción laboral se sitúa en que las variables en cuestión funcionan como los indicadores centrales del funcionamiento organizacional hoy en día. En organizaciones que transitan hacia el "nuevo empleo", caracterizadas por modelos de organización inclinados hacia el trabajo flexible, hacia el cambio tecnológico veloz y hacia un aumento de la competitividad, se hace necesario un entendimiento y un conocimiento de cómo operan de manera conjunta ambos fenómenos ya que, de este modo, se pueden establecer e implementar estrategias organizacionales más eficaces que permitan alcanzar el bienestar y la productividad. La evidencia revisada coincide en que las organizaciones que saben llegar a una correcta gestión del estrés también tienen la habilidad de mejorar la salud psicológica de sus trabajadores y, al mismo tiempo, hacen crecer el compromiso organizacional, reducen el despido y el abandono laboral y optimizan el desempeño individual, lo que hace posible también, como resultado, entornos de trabajo de calidad y sostenibles, debido a que la satisfacción de sus trabajadores aumenta.

En este sentido, estos hallazgos implican que las empresas no solo deben reconocer la relevancia del problema, sino también traducirla en acciones concretas.

Conclusión

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores formales, por lo tanto, se concluye que:

- Existe una relación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, lo que evidencia que niveles elevados de estrés afectan la salud y el bienestar de los trabajadores, disminuyendo su satisfacción cuando no es gestionado adecuadamente los recursos.
- La satisfacción laboral intrínseca actúa como un recurso psicológico protector, regulando la manera en que los

trabajadores afrontan las demandas y situaciones estresantes del entorno laboral.

- Resulta de gran importancia que las organizaciones implemente programas orientados a la promoción de entornos saludables con el fin de mejorar el estrés laboral tendrán como resultado el bienestar integran de los trabajadores lo que contribuye de manera significativa en el fortalecimiento de la satisfacción laboral.

Referencias

- Abbaszadeh, Z., Bakhtiarpour, S., Safarzadeh, S., Asgari, P., & Heidari, A. (2024). The mediating role of job satisfaction in the relationship between occupational stress and life satisfaction among nurses. *Journal of clinical research in paramedical sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.5812/jcrps-149729>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., Rodriguez, A. (2023). Job demands-resources theory: New developments over the last decade. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 39(3), 157 - 167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Buivydienė A, Rapolienė L, Truš M & Jakavonytė-Akstinienė A. (2025). Connections between job satisfaction and depression, anxiety, and stress among nurses. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548993>
- Chen, J. (2010). Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 263–272. <https://doi.org/10.1007/s12564-010-9085-1>
- Chen, W. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17–31. <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400503>
- Dong, J. (2018). *Research on the impact of work stress on work performance of bank tellers for X Bank* [Master's thesis, Beijing Jiaotong University].

- Ebiai A.E., Anongo F.S. & Mgbeanuli C.C. (2023) The influence of work stress and job satisfaction on soldiers' morale in theater of war in northeast Nigeria. *British Journal of Psychology Research*, 11(1), 28-36. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Influence-of-Work-Stress.pdf>
- García-Montalvo, J., Peiró, J. M., & Soro Bonmatí, A. (2003). *Capital humano: Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes (1996–2002)*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Holmgren, K., Hensing, G., & Dahlin-Ivanoff, S. (2009). Development of a questionnaire assessing work-related stress in women identifying individuals who risk being put on sick leave. *Disability and Rehabilitation*, 31(4), 284–292. <https://doi.org/10.1080/09638280801931284>
- Hospital Nacional Hipólito Unanue. (2024, 10 de octubre). *Salud mental: el 45% de los peruanos la considera el mayor desafío sanitario, afectando el bienestar laboral* [Comunicado de Prensa]. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/hnhu/noticias/1036960-salud-mental-el-45-de-los-peruanos-la-considera-el-mayor-desafio-sanitario-afectando-el-bienestar-laboral>
- Jin, P., Yeung, A. S., Tang, T. O., & Low, R. (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(4), 357–362. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2008.03.003>
- Johnson, I. R., & Rohde, D. M. (2022). Job stress, emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intentions: The role of servant leadership. *North American Journal of Psychology*, 24(3), 543–56.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159–167. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>
- Lin M-H, Yen Y-H, Chuang T-F, Yang P-S and Chuang M-D (2024) The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968>
- Liu, Y., Yang, H., Wu, X., & Ma, H. (2025). Am I satisfied with the organization? The moderating effects of organizational career management, altruism and job stress on juvenile criminal justice social workers' job satisfaction. *Acta Psychologica*, 261. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105867>
- Ministerio de Salud. (2025, 1 mayo). *Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental*. [Comunicado de Prensa]. MINSA. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
- Nastaran P., & Sajjad, R. (2021). Mediating role of mentoring between job stress and job satisfaction in employees of an Iranian state bank. *Psychological Thought*, 14(2), 527–551. <https://doi.org/10.37708/psyct.v14i2.552>
- Oliveira, J. A. D. N., Gomes, E. T., Silva J. R. R. D., Rocha, N. G. N, Medeiros, K. S., Ramos, F. S. (2025) Impact of satisfaction and motivation on occupational stress in operating room nursing: a pilot study. *Revista Brasileira Enfermagem*, 10, 78(1). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2023-0415>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.

- SafeDay.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcm_sp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2 de septiembre 2024). *La salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero de 2023). *Estrés*.
<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C.; Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S., & Alonso, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799.
<https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Panwar, K. R. (2025). Age as a moderator in the relationship between occupational stress and job satisfaction in the banking sector. *Indian Journal of Positive Psychology*, 16(2), 275-279.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
<https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rodriguez, R. R., Escobar, C. M., Veliz, P. M., & Jara, R. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. *Archivos de Prevención Riesgos Laborales*, 24(2), 117-132.
<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>
- Sharma, R. N., & Singh, R. (1986). *Manual for the Job Satisfaction Scale*. National Psychological Corporation.
- Singh, A. R., & Shrivastava, A. K. (1984). *Manual for the Job Stress Index*. National Psychological Corporation.
- Timotius, E., & Sterling, G. (2022). Stress at the workplace and its impacts on productivity: A systematic review from industrial engineering, management, and medical perspective. *Industrial Engineering & Management Systems*, 21(2), 192-205.
<https://doi.org/10.7232/iems.2022.21.2.192>
- Viegas, V., & Henriques, J. (2021). Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 227-235. <https://10.1007/s11896-020-09388-w>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: The role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2024). Flexibilidad laboral en pandemia y sus efectos en estrés, inseguridad y satisfacción laboral. *Psyke*, 33(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>

Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator.




Social Psychology of Education: An International Journal, 25(5), 1003–1030. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09719-1>

Zevallos, A. L. (2025). Estrés laboral y su relación con el desempeño en los trabajadores de una empresa constructora, Callao de 2024. *Gestión En El Tercer Milenio*, 28(55), 215-239. <https://doi.org/10.15381/gtm.v28i55.29574>



Martinez Soto Martinez Soto

Informe Turnitin

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497463414

Fecha de entrega

4 mar 2026, 7:57 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 8:23 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL_IT_MARTINEZ_SOTO_ALEJANDRA_Informe_Turnitin.docx

Tamaño del archivo

212.1 KB

13 páginas

7450 palabras

42.029 caracteres




1% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 1%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 1% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
alicia.concytec.gob.pe		<1%
2	Publicación	
Simon Elias Bibri. "Generative AI and Generative AI of Things for Sustainable Sma...		<1%
3	Internet	
perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id		<1%
4	Internet	
repositorio.uandina.edu.pe		<1%

