

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES**

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

**Daniela Danitza Salinas Mrsich**  
**20151234**

**Asesor**  
Luis Alberto Esaine Suárez

Lima – Perú ▲  
Marzo de 2026

**RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY  
AND JOB STRESS ON WORKERS**

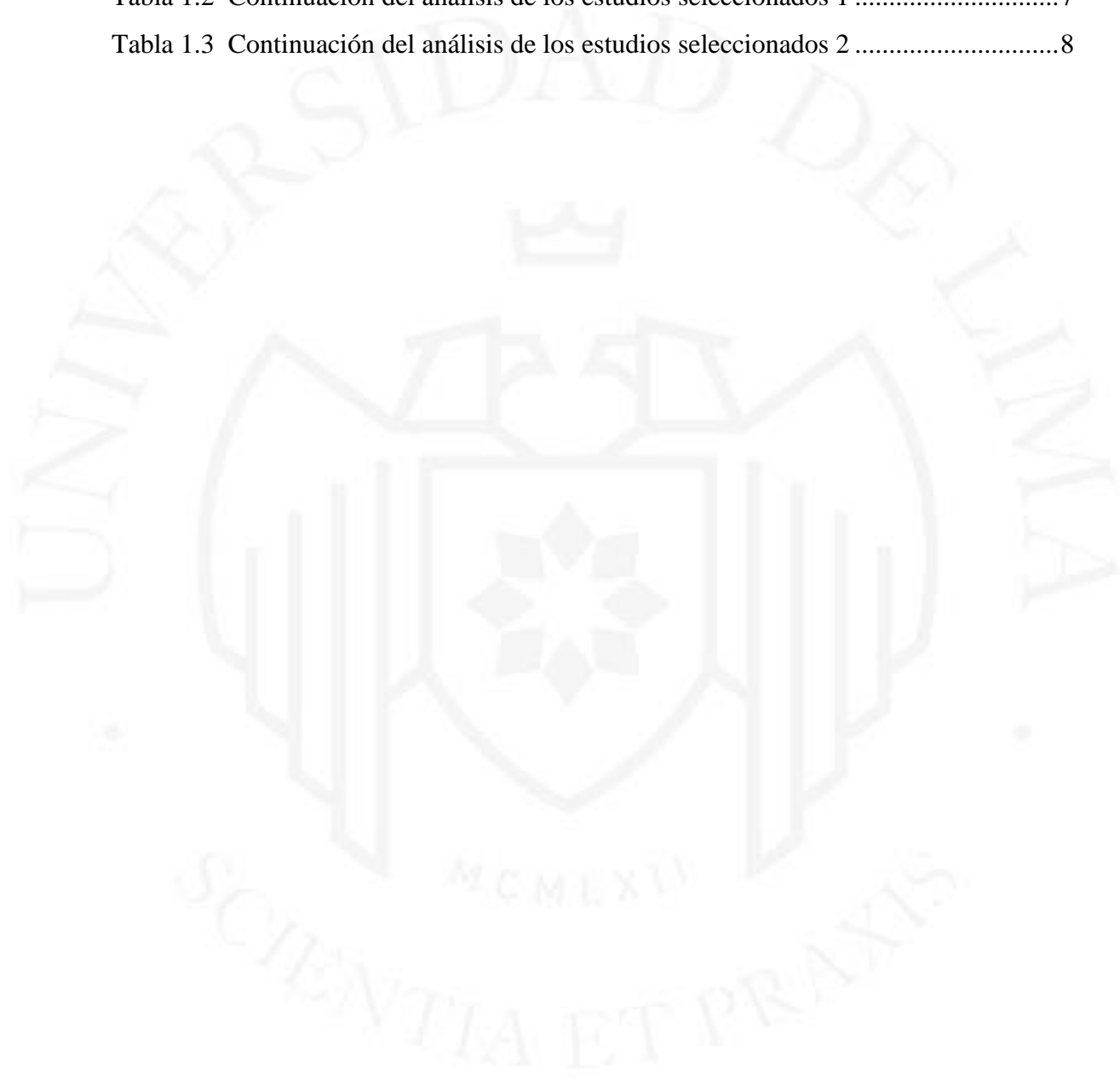
▼                    **TABLA DE CONTENIDO**                    ▲

RESUMEN .....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
MATERIAL Y MÉTODO .....	3
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	3
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	<b>¡Error!</b>
<b>Marcador no definido.</b>	
RESULTADOS.....	6
DISCUSIÓN .....	11
CONCLUSIONES .....	<b>¡Error!</b>
<b>Marcador no definido.</b>	
REFERENCIAS.....	14

## ÍNDICE DE TABLAS



Tabla 1.1 Análisis de los estudios seleccionados.....	6
Tabla 1.2 Continuación del análisis de los estudios seleccionados 1 .....	7
Tabla 1.3 Continuación del análisis de los estudios seleccionados 2 .....	8



# ÍNDICE DE FIGURAS



Figura 1.1 Diagrama de flujo ..... 5



# Relación entre autoeficacia y estrés laboral en trabajadores

Salinas Mrsich, Daniela Danitza<sup>1</sup>

20151234@aloe.ulima.edu.pe<sup>1</sup>

Universidad de Lima

**Resumen:** El estrés laboral constituye un problema relevante en el ámbito organizacional, debido a su impacto en las organizaciones. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia y el estrés laboral en trabajadores, mediante una revisión sistemática siguiendo los lineamientos PRISMA, a través de la búsqueda de investigaciones en las bases de datos Scopus, Web of Science y PubPsych. Tras el proceso de cribado se seleccionaron 10 artículos empíricos para su análisis. Los hallazgos indican que existe una relación negativa y significativa entre la autoeficacia y el estrés laboral, reportada a través de coeficientes de regresión estandarizados y modelos estructurales, con tamaños de efecto de magnitud moderada. De manera consistente, mayores niveles de autoeficacia se asociaron con menores niveles de estrés percibido en distintos contextos ocupacionales. Asimismo, se observa que la autoeficacia cumple un rol protector frente a las demandas laborales, ya sea de manera directa o mediadora. Se destaca la importancia de considerar la autoeficacia como un recurso psicológico relevante en prevención del estrés laboral, así como en el diseño de programas de intervención orientados a fortalecer los recursos personales de los trabajadores y promover entornos organizacionales más saludables.

**Palabras clave:** Autoeficacia, Estrés laboral, Burnout, Psicología Organizacional.

**Abstract:** Job stress constitutes a relevant issue within organizational settings due to its impact on organizations. The present study aimed to determine the relationship between self-efficacy and occupational stress in workers through a systematic review conducted in accordance with PRISMA guidelines, based on a search of studies in the Scopus, Web of Science, and PubPsych databases. After the screening process, 10 empirical articles were selected for analysis. The findings indicate a significant negative relationship between self-efficacy and occupational stress reported through regression coefficients and structural models with size effects of moderate magnitude. Furthermore, self-efficacy appears to play a protective role against job demands, either directly or through mediating and moderating effects. The importance of considering self-efficacy as a relevant psychological resource in the prevention of occupational stress is highlighted, as well as its role in the design of intervention programs aimed at strengthening workers' personal resources and promoting healthier organizational environments.

**Keywords:** Self efficacy, Job Stress, Burnout, Organizational Psychology.

## Introducción

El estrés laboral se ha consolidado como uno de los principales riesgos psicosociales en los entornos de trabajo contemporáneos, constituyéndose en una problemática prioritaria para la psicología organizacional y de la salud ocupacional. Su relevancia radica no solo en la alta prevalencia reportada a nivel mundial, sino también en sus efectos adversos sobre el bienestar psicológico, la salud mental y el desempeño de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) advierte que los contextos laborales caracterizados por elevadas demandas psicológicas, bajo control sobre las tareas y escasos recursos personales y organizacionales incrementan significativamente la probabilidad de desarrollar respuestas de estrés crónico, afectando el desempeño y salud de los trabajadores (Hameli et al., 2024). Estas consecuencias demuestran la necesidad de entender los factores psicológicos que influyen en la experiencia del estrés laboral, con la finalidad de establecer estrategias tanto de prevención como de intervención más efectivas.

En términos epidemiológicos, la evidencia empírica respalda la dimensión del problema. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) estima que más del 60 % de los trabajadores en América Latina reporta niveles moderados a altos de estrés laboral, asociados principalmente a la precarización del empleo, la informalidad y el

incremento sostenido de las exigencias productivas. Asimismo, estudios recientes señalan que el estrés laboral se encuentra entre las principales causas de ausentismo, disminución del rendimiento y deterioro de la salud mental en poblaciones económicamente activas (Hameli et al., 2024; Macaya-Sandoval et al., 2024), lo que confirma su carácter actual y relevante dentro de la psicología organizacional.

En el Perú, datos del Instituto Nacional de Salud Mental señalan que aproximadamente el 72 % de los trabajadores peruanos experimenta agotamiento extremo relacionado con sus condiciones de trabajo (Instituto Nacional de Salud Mental, 2023), y en 2023 se atendieron más de 42 000 casos de estrés severo en la población trabajadora.

Desde un análisis contextual basado en el enfoque PESTEL, el estrés laboral puede comprenderse como un fenómeno multicausal. En el plano político-legal, si bien en el Perú existe un marco normativo orientado a la prevención de riesgos psicosociales, como la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su implementación presenta limitaciones operativas y de supervisión que restringen su impacto preventivo real (Congreso de la República del Perú, 2011). En el ámbito económico y social, la inestabilidad laboral, la informalidad y la sobrecarga de funciones incrementan la percepción de inseguridad y presión constante en los trabajadores (OIT, 2024).

En el plano tecnológico, la digitalización del trabajo, la incorporación de sistemas automatizados y el uso creciente de inteligencia artificial han transformado la naturaleza de las demandas laborales. La hiperconectividad, y la expectativa de disponibilidad permanente favorecen la aparición de tecnoestrés, entendido como la respuesta de tensión derivada del uso intensivo de tecnologías digitales (Cavicchioli et al., 2025). Este fenómeno no solo incrementa las demandas cognitivas, sino que puede impactar en la percepción de competencia, especialmente cuando los trabajadores deben adaptarse rápidamente a nuevas plataformas o sistemas automatizados. En este sentido, la autoeficacia tecnológica adquiere un papel central en la regulación del estrés en entornos altamente digitalizados. (Junker et al., 2025).

En el plano ecológico, las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral también pueden incidir en la experiencia de estrés. Factores como la exposición prolongada a ruido, temperaturas extremas, hacinamiento, contaminación ambiental o infraestructura inadecuada incrementan las demandas físicas y cognitivas del trabajador, contribuyendo a una mayor percepción de tensión y desgaste. Asimismo, eventos de impacto sanitario y ambiental, como la pandemia por COVID-19, han evidenciado cómo el entorno físico y los riesgos asociados a la salud pueden intensificar el estrés ocupacional, especialmente en sectores como salud y servicios esenciales (Schuller et al., 2025).

Estos factores no solo incrementan la presión laboral, sino que configuran un entorno estructural donde las demandas pueden acumularse de manera sostenida. Esta configuración contextual sugiere que el estrés laboral no puede comprenderse únicamente como una respuesta individual, sino como el resultado de dinámicas estructurales que influyen en la experiencia psicológica del trabajo.

Desde el enfoque psicológico, el estrés laboral se define como un estado de desequilibrio que emerge cuando el individuo percibe que las demandas del entorno laboral sobrepasan los recursos personales y organizacionales disponibles para afrontarlas de manera eficaz (Bakker et al., 2023). Esta conceptualización se sustenta principalmente en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), el cual postula que el estrés surge de la interacción entre altas demandas laborales y la insuficiencia de recursos, tanto estructurales como psicológicos.

Las consecuencias del estrés laboral se manifiestan en múltiples niveles. A nivel individual, se asocia con síntomas de ansiedad, disminución de la motivación, agotamiento emocional, problemas de regulación emocional y somatización, afectando

significativamente la salud mental y el bienestar general de los trabajadores (Macaya-Sandoval et al., 2024). A nivel organizacional y social, el estrés laboral incrementa el ausentismo, la rotación de personal y reduce la productividad, generando pérdidas económicas y comprometiendo la sostenibilidad de las organizaciones (Hasan et al., 2024).

En este marco, la evidencia científica ha demostrado que el estrés laboral no depende exclusivamente de las condiciones objetivas del trabajo, sino también de variables psicológicas individuales que modulan la forma en que los trabajadores interpretan y afrontan dichas demandas. Entre estas variables, la autoeficacia ha sido identificada como un recurso psicológico central en la regulación del estrés laboral.

La autoeficacia se define como la creencia del individuo en su capacidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias para manejar situaciones demandantes y alcanzar determinados resultados (Bandura, 1977). Desde la Teoría Social Cognitiva, la autoeficacia influye en los procesos de evaluación cognitiva, la elección de estrategias de afrontamiento y la persistencia frente a situaciones adversas. Estudios recientes evidencian que los trabajadores con altos niveles de autoeficacia perciben las demandas laborales como retos manejables, emplean estrategias de afrontamiento adaptativas y reportan menores niveles de estrés laboral (Márquez & DePaula, 2024). Por el contrario, niveles bajos de autoeficacia se asocian con una mayor percepción de amenaza, dificultades en la regulación emocional y un incremento del estrés percibido (Shao et al., 2022).

En el contexto peruano, aunque la producción científica sobre autoeficacia en población trabajadora aún es limitada, existen antecedentes empíricos relevantes. En particular, Merino-Soto et al. (2021) analizaron las propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia Ocupacional-Breve (OSES) en trabajadores peruanos, evidenciando adecuados niveles de consistencia interna y validez estructural del instrumento. Asimismo, los autores reportaron asociaciones significativas entre autoeficacia ocupacional y variables vinculadas al estrés y malestar psicológico, lo que respalda la pertinencia del constructo dentro del ámbito organizacional nacional. No obstante, los estudios peruanos que examinan directamente la relación entre autoeficacia y estrés laboral en revistas indexadas continúan siendo escasos, lo que refuerza la necesidad de integrar sistemáticamente la evidencia disponible mediante la presente revisión.

Desde el punto de vista epistemológico, la presente investigación se adscribe a la corriente

cognitivista. Esta perspectiva sostiene que las creencias individuales influyen de manera determinante en la interpretación de las demandas del entorno y en la regulación conductual y emocional frente a situaciones estresantes. En el ámbito organizacional, esta aproximación permite comprender el estrés laboral no solo como resultado de condiciones externas, sino como producto de la interacción entre demandas laborales y evaluaciones cognitivas individuales.

A pesar del creciente número de investigaciones que analizan el estrés laboral y la autoeficacia de manera independiente, persisten vacíos en la integración sistemática de la evidencia empírica que examine la relación entre ambas variables en poblaciones laborales diversas, particularmente en contextos latinoamericanos. En este sentido, resulta pertinente desarrollar una investigación que permita analizar la relación entre la autoeficacia y el estrés laboral en trabajadores, sustentada teóricamente en la Teoría Social Cognitiva y el Modelo de Demandas y Recursos Laborales.

La articulación entre la Teoría Social Cognitiva y el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) permite comprender de manera más integral la dinámica del estrés laboral. Desde el marco del JD-R, la autoeficacia se conceptualiza como un recurso personal que influye en la forma en que el trabajador evalúa y afronta las demandas del entorno. En este sentido, no solo actúa como un factor protector externo a la dinámica laboral, sino como un modulador interno que interviene en la valoración cognitiva de la demanda, reduciendo su percepción como amenaza y favoreciendo estrategias de afrontamiento más adaptativas. Así, la autoeficacia contribuye a equilibrar la relación entre demandas y recursos, amortiguando el impacto negativo de exigencias laborales elevadas y disminuyendo la probabilidad de respuestas de estrés crónico.

Por ello, la presente investigación busca responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el estrés laboral en trabajadores?, con el objetivo de determinar la relación entre la autoeficacia y el estrés laboral en trabajadores, enmarcado en la línea de investigación “Bienestar y desarrollo humano”, específicamente en la sublínea “Salud mental y bienestar”, según la nomenclatura vigente del IDIC de la Universidad de Lima.

## Material y método

### Criterios de inclusión y exclusión

Para la realización de la presente revisión aplicada fueron seleccionados estudios que cumplieron con

los siguientes criterios de inclusión: a) estudios empíricos cuantitativos con diseños transversales, longitudinales, experimentales o cuasiexperimentales; b) investigaciones que analizaran la relación entre el estrés laboral y la autoeficacia, sea de manera directa o indirecta a través de modelos de mediación o moderación; c) estudios realizados en población adulta en contextos laborales, d) estudios que evaluaran el estrés laboral u ocupacional mediante instrumentos específicos o a través de constructos conceptualmente vinculados, como demandas laborales o síndrome de burnout. e) investigaciones que especificaran claramente el número de participantes y las características de la muestra; f) estudios que detallaron los instrumentos de medición utilizados, así como información sobre sus propiedades psicométricas; g) artículos publicados en idioma inglés y español entre los años 2021 y 2026.

Asimismo como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión señalados en el párrafo anterior, se consideró no incluir aquellos trabajos que: fueran a revisiones sistemáticas, meta-análisis, artículos teóricos, tesis, libros, capítulos de libro, actas de congresos y/o publicaciones de divulgación; tuvieran diseño cualitativo, evaluaran estrés general no contextualizado al ámbito laboral y/o abordaran la autoeficacia de manera implícita y que se desarrollaran en población no laboral ajena al ámbito organizacional

### Estrategia de búsqueda

La búsqueda sistemática se ejecutó entre enero y febrero de 2026 en las bases de datos electrónicas Scopus, Web of Science y PubPsych. Scopus y Web of Science fueron seleccionadas por su amplia cobertura y rigurosidad en indexación científica, mientras que PubPsych fue incluida por su especialización en literatura psicológica y su enfoque en investigación europea dentro del campo disciplinar.

Para la ejecución de la búsqueda se emplearon las siguientes palabras clave: self-efficacy, autoeficacia, personal resources, job stress, occupational stress and burnout. En base a estas palabras, se procedió a realizar la estrategia de búsqueda, empleando operadores booleanos para crear la siguiente expresión de búsqueda: ("self efficacy" OR "autoeficacia") AND ("work stress" OR "occupational stress").

Considerando los lineamientos de la guía PRISMA 2020 (Page et al., 2021), se realizó el proceso de búsqueda en las bases de datos seleccionadas arrojando un total de 1264 artículos. Luego, se aplicaron filtros por tema de investigación

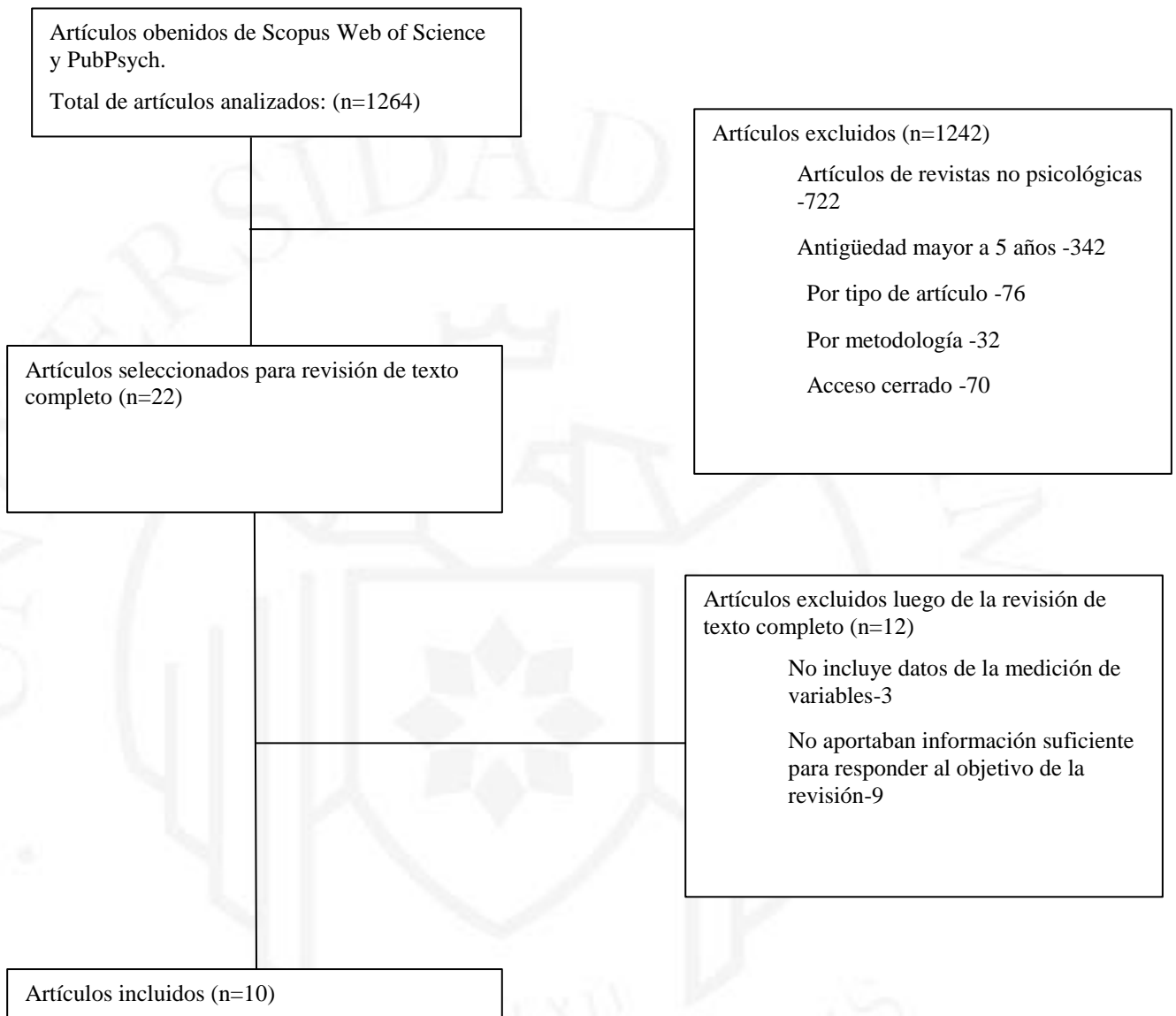
con el fin de obtener información de artículos especializados en el ámbito psicológico y los intervalos de tiempo apropiados, entre los años 2021 y 2026, para reducir la cantidad de artículos encontrados. Una vez aplicados los filtros, se redujo la cantidad de artículos a 22. A partir de esto, se procedió a realizar una revisión de los artículos

restantes para corroborar el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión propuestos. Finalmente, se seleccionaron 10 para la investigación (ver figura 1). La Figura 1 presenta el diagrama de flujo que resume el proceso de selección de los estudios incluidos en la revisión.



### Figura 1.1

#### Diagrama de flujo



## Resultados

A continuación, se presentarán las tablas con la información más resaltante para la presente revisión sistemática.

**Tabla 1.1**

*Análisis de los estudios seleccionados*

<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Año</b>	<b>País</b>	<b>Participantes</b>
Chen, H., et al.	The association between perceived stress and resilience among medical staff during public health emergencies: mediating effect of self-efficacy	2025	China	564 profesionales de la salud
Ding, B., et al.	Job stress, coping resources and teacher career satisfaction: a questionnaire survey based on China's "double reduction" policy	2026	China	576 docentes
Dymecka, J., et al.	Stress in emergency telephone number operators during the COVID-19 pandemic: the role of self-efficacy and Big Five personality traits	2023	Polonia	100 operadores de números de emergencia
Jentsch, A., et al.	Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership	2022	Alemania	226 docentes
Saeidavi, H., et al.	Self-Efficacy-Based intervention for stress management in health centers employees	2025	Irán	103 empleados de centros de salud
Shao, L., et al.	Psychological Contract, Self-Efficacy, Job Stress, and Turnover Intention: A View of Job Demand-Control-Support Model	2022	China	553 trabajadores del sector servicios
Song, Y., et al.	The impact of job stress on burnout in Chinese teachers: The mediating roles of social support and psychological empowerment	2024	China	502 docentes
Weber, J., et al.	Associations between Psychosocial Working Conditions and Work-Specific Self-Efficacy Beliefs Among Employees Receiving Psychotherapeutic Consultation at Work	2025	Alemania	5535 trabajadores
Yagil, D., et al.	Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress	2023	Israel	Empleados de call centers

Yeo, H., et al.	The relationship between behavioral activation and burnout in a community setting: the mediating role of acceptance-based action, automatic negative thought, and self-efficacy	2025	Corea del Sur	471 trabajadores adultos
-----------------	---	------	---------------	--------------------------

**Tabla 1.2**

*Continuación del análisis de los estudios seleccionados 1*

<b>Autor</b>	<b>Modelo teórico (Autoeficacia)</b>	<b>Instrumento (Autoeficacia)</b>	<b>Modelo teórico (Estrés laboral)</b>	<b>Instrumento (Estrés laboral)</b>
Chen, H., et al. (2025)	Teoría sociocognitiva de Bandura	General Self-Efficacy Scale	Challenge Appraisal Theory de Lazarus y Folkman	Perceived Stress Scale
Ding, B., et al. (2026)	Teoría sociocognitiva de Bandura	Escala de Coping Resources basada en Bandura et al. (1977) (3 ítems adaptados)	Stress Process Model	School Teacher Job Stress Scale
Dymecka, J., et al. (2023)	Teoría sociocognitiva de Bandura	Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)	Teoría del Estrés Percibido	Perceived Stress Scale (PSS-10)
Jentsch, A., et al. (2022)	Teoría sociocognitiva de Bandura	Escala de autoeficacia laboral	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Escala de estrés laboral docente
Saeidavi, H., et al. (2025)	Teoría sociocognitiva de Bandura	Rogers General Self-Efficacy Questionnaire	Modelo de estrés ocupacional	Parker and DeCotiis Occupational Stress Questionnaire
Shao, L., et al. (2022)	Teoría sociocognitiva de Bandura	Escala de Alisic y Wiese	Job Demand–Control–Support Model	Escala de estrés laboral
Song, Y., et al. (2024)	Teoría de Empoderamiento Psicológico	Psychological Empowerment Questionnaire	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) / Stress Process Model	Occupational Stress Scale for Primary and Secondary School Teachers

Weber, J., et al. (2025)	Teoría Sociocognitiva de Bandura	Occupational Self-Efficacy Scale (OSE) / RTW-SE	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)
Yagil, D., et al. (2023)	Teoría Sociocognitiva de Bandura	Escala de Autoeficacia Laboral	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Perceived Stress Scale
Yeo, H., et al. (2025)	Teoría sociocognitiva de Bandura	Self-Efficacy Scale	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Burnout Assessment Tool (versión coreana)

**Tabla 1.3**  
Continuación del análisis de los estudios seleccionados 2

<b>Autor</b>	<b>Diseño</b>	<b>Confiabilidad Autoeficacia</b>	<b>Confiabilidad Estrés Laboral</b>	<b>Relación entre Autoeficacia y Estrés Laboral</b>
Chen, H., et al. (2025)	Cuantitativo, transversal	$\alpha = 0.93$	$\alpha = 0.84$	Relación significativa; la autoeficacia media completamente la relación entre estrés percibido y resiliencia.
Ding, B., et al. (2026)	Cuantitativo, transversal no experimental	KMO = 0.64; Bartlett $p < .05$	KMO = 0.89; Bartlett $p < .05$	Relación negativa; la autoeficacia modera el impacto del estrés laboral sobre la satisfacción profesional.
Dymecka, J., et al. (2023)	Cuantitativo, transversal	$\alpha = .89$	$\alpha = .85$	Relación negativa y significativa; mayor autoeficacia se asocia con menor estrés percibido.
Jentsch, A., et al. (2022)	Cuantitativo, transversal, no experimental	0.63 split half reliability	0.68 split half reliability	Relación negativa. Mayor autoeficacia se asocia con menor estrés laboral.

Saeidavi, H., et al. (2025)	Cuantitativo, cuasi experimental	$\alpha = 0.87$	$\alpha = 0.89$	Relación negativa y causal; el aumento de autoeficacia reduce significativamente el estrés laboral.
Shao, L., et al. (2022)	Cuantitativo, transversal, no experimental	$\alpha = 0.88$	$\alpha = 0.88$	Relación negativa y significativa; mayor autoeficacia se asocia con menor estrés laboral.
Song, Y., et al. (2024)	Cuantitativo, transversal	$\alpha = 0.88$	$\alpha = 0.93$	Relación negativa; el empoderamiento psicológico (incluye autoeficacia) media la relación entre estrés y burnout.
Weber, J., et al. (2025)	Cuantitativo, transversal	$\alpha = 0.76$	$\alpha = 0.88$	Relación significativa; mayores demandas laborales se asocian con menor autoeficacia.
Yagil, D., et al. (2023)	Cuantitativo, transversal	$\alpha = 0.90$	$\alpha = 0.80$	Relación negativa y significativa; la autoeficacia reduce el estrés laboral, el cual media el desempeño.
Yeo, H., et al. (2025)	Cuantitativo, transversal, no experimental	$\alpha = 0.90$	$\alpha = 0.91$	Relación negativa y mediada; la autoeficacia reduce el burnout asociado al estrés laboral.

En los siguientes párrafos se sintetizan los hallazgos de los diez estudios empíricos seleccionados, publicados entre los años 2022 y 2025. La mayoría de las investigaciones fueron desarrolladas en contextos asiáticos y europeos, y emplearon diseños cuantitativos de tipo transversal. En todos los casos se verificó la presencia de información estadística sobre confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir autoeficacia y estrés laboral, siendo las escalas más empleadas la General Self-Efficacy Scale y diversas medidas de estrés percibido y burnout. Asimismo, los estudios se sustentan principalmente en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) y en la Teoría Social Cognitiva, lo que permite analizar la autoeficacia como recurso personal dentro de la dinámica de demandas laborales.

a) Autoeficacia como recurso protector directo frente al estrés

El estudio de Dymecka et al. (2023), realizado en Polonia con operadores de números de emergencia, examinó la relación entre autoeficacia y estrés percibido en un contexto laboral de alta exigencia emocional. A través de un diseño cuantitativo transversal y el uso de instrumentos con adecuada consistencia interna, los resultados indican una relación negativa y significativa entre ambas variables. Asimismo, la autoeficacia se identificó como predictor del estrés percibido y como mediador entre rasgos de personalidad y estrés, resaltando su función protectora en situaciones de alta demanda.

Jentsch et al. (2022) estudiaron en Alemania la relación entre estrés laboral y autoeficacia en una muestra de docentes, desde un enfoque de demandas y recursos laborales. Mediante un diseño cuantitativo y transversal, los autores emplearon instrumentos con adecuados niveles de confiabilidad para evaluar ambas variables. Los resultados muestran una relación negativa y significativa entre autoeficacia y estrés laboral, indicando que los docentes con mayores niveles de autoeficacia reportan menores niveles de estrés, lo que respalda el rol de la autoeficacia como recurso personal en contextos educativos.

Yagil et al. (2023) analizaron en una muestra de empleados de *call centers* en Israel la relación entre la autoeficacia y el estrés laboral, incorporando además el *mindfulness* como recurso personal adicional. Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales y la teoría sociocognitiva de la autoeficacia, el estudio evaluó el estrés mediante la *Perceived Stress Scale* y la autoeficacia a través de una escala específica de autoeficacia laboral. Los resultados evidencian una relación negativa y significativa entre autoeficacia y estrés laboral, mostrando que mayores niveles de autoeficacia se asocian con menores niveles de estrés. Asimismo, el estrés laboral media completamente la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral, lo que resalta el rol central de la autoeficacia como recurso psicológico que contribuye a reducir el estrés y mejorar el rendimiento en contextos laborales altamente demandantes.

Shao et al. (2022) analizaron la relación entre contrato psicológico, autoeficacia, estrés laboral e intención de rotación en trabajadores del sector servicios desde el modelo Demanda-Control-Apoyo. Mediante un diseño cuantitativo transversal y el uso de instrumentos con adecuada consistencia interna, los resultados evidencian una relación negativa y significativa entre autoeficacia y estrés laboral. Asimismo, la autoeficacia se asoció con menor intención de rotación, destacando su rol como recurso personal relevante en la dinámica organizacional.

Yeo et al. (2025) evaluaron en Corea del Sur la relación entre autoeficacia y burnout en una muestra de trabajadores adultos, integrando los modelos JD-R y Conservation of Resources. Mediante un diseño cuantitativo transversal y el uso de instrumentos con alta consistencia interna, los resultados evidencian que mayores niveles de autoeficacia se asocian con menores niveles de burnout. Asimismo, la autoeficacia cumple un rol mediador en la relación entre activación conductual y burnout, actuando como un recurso psicológico clave para la reducción del desgaste laboral producto de estrés laboral sostenido.

#### b) Rol mediador y moderador de la autoeficacia

Song et al. (2024) analizaron en una muestra de 502 docentes chinos la relación entre el estrés laboral y el burnout, incorporando el apoyo social y el empoderamiento psicológico como variables mediadoras. Desde el Stress Process Model y en coherencia con el modelo de Demandas y Recursos Laborales, los autores utilizaron instrumentos con adecuada confiabilidad y validez factorial para evaluar el estrés laboral y el empoderamiento psicológico. Los resultados evidencian que el estrés laboral se asocia negativamente con el empoderamiento psicológico, el cual incluye la autoeficacia como una de sus dimensiones, y que este empoderamiento media la relación entre estrés y burnout, sugiriendo que mayores niveles de estrés se vinculan con menor autoeficacia y mayor desgaste laboral.

El estudio de Ding et al. (2026), realizado con 576 docentes chinos, examinó la relación entre el estrés laboral y la satisfacción profesional, considerando la autoeficacia como un recurso de afrontamiento. Basado en el Stress Process Model y en la teoría de la autoeficacia, el estudio empleó escalas validadas para medir el estrés laboral y la autoeficacia, reportando adecuada validez factorial. Los hallazgos indican que el estrés laboral se relaciona negativamente con la satisfacción laboral, mientras que la autoeficacia se asocia positivamente con dicha satisfacción y modera la relación entre estrés y satisfacción, atenuando el impacto negativo del estrés en docentes con mayores niveles de autoeficacia.

Chen et al. (2025) analizaron en profesionales de la salud chinos la relación entre estrés percibido y resiliencia, considerando la autoeficacia como variable mediadora. El estrés fue evaluado mediante la *Perceived Stress Scale* y la autoeficacia mediante la *General Self-Efficacy Scale*. Los resultados muestran que la autoeficacia media completamente la relación entre estrés percibido y resiliencia, lo que evidencia su rol como recurso psicológico clave para la adaptación en contextos laborales altamente demandantes.

#### c) Autoeficacia como variable sensible a demandas estructurales

El estudio de Weber et al. (2025), realizado en Alemania, examinó la asociación entre condiciones psicosociales de trabajo y autoeficacia laboral específica en trabajadores adultos, desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales. A través del uso del COPSOQ y escalas específicas de autoeficacia laboral, los autores reportaron adecuados niveles de confiabilidad. Los hallazgos

indican que mayores demandas laborales se asocian con menores niveles de autoeficacia, mientras que la presencia de recursos laborales se vincula con una mayor autoeficacia, resaltando el papel de esta como recurso psicológico frente a condiciones laborales adversas.

d) Autoeficacia como recurso intervenible

Saeidavi et al. (2025) evaluaron la eficacia de una intervención basada en la autoeficacia para la gestión del estrés laboral en empleados de centros de salud en Irán. El estrés laboral fue medido mediante el cuestionario de Parker y DeCotiis, y la autoeficacia mediante el cuestionario general de Rogers. Los resultados indican que el fortalecimiento de la autoeficacia produce una reducción significativa del estrés laboral, aportando evidencia empírica sobre la utilidad de intervenciones centradas en recursos personales para el manejo del estrés ocupacional.

En síntesis, los estudios revisados coinciden en señalar una relación negativa y significativa entre la autoeficacia y el estrés laboral, evidenciando que mayores niveles de autoeficacia se asocian consistentemente con menores niveles de estrés percibido, burnout e intención de rotación. No obstante, la función específica que cumple la autoeficacia varía según el modelo teórico y el diseño metodológico empleado. En algunos estudios, actúa como variable mediadora, explicando los mecanismos mediante los cuales el estrés se vincula con resultados como resiliencia, desempeño o agotamiento; en otros, opera como moderadora, atenuando el impacto de las demandas laborales sobre variables como la satisfacción profesional. Asimismo, en determinados contextos organizacionales, la autoeficacia se presenta como predictor directo del estrés, mientras que en otros se observa que niveles elevados de demandas laborales pueden socavar progresivamente la percepción de eficacia personal, sugiriendo una posible relación bidireccional.

Aunque existe una alta convergencia en la evidencia respecto a su rol protector, las discrepancias identificadas indican que el efecto de la autoeficacia puede depender del tipo de demandas laborales, del sector ocupacional y de la disponibilidad de recursos estructurales. Esta variabilidad sugiere que la relación entre autoeficacia y estrés no es uniforme, sino sensible a las condiciones estructurales y organizacionales. En conjunto, los hallazgos respaldan la conceptualización de la autoeficacia como recurso personal clave dentro del modelo de Demandas y Recursos Laborales, aunque su impacto no puede comprenderse de manera aislada del contexto organizacional en el que se manifiesta.

## Discusión

La presente revisión aplicada permitió esclarecer la pregunta sobre la relación existente entre la autoeficacia y el estrés laboral en trabajadores, a partir de la evidencia empírica disponible en el ámbito de la academia psicológica. Es en esta línea que los resultados de los estudios revisados señalan que existe una relación negativa significativa entre ambas variables, lo cual indica que mayores niveles de autoeficacia están asociados a menores niveles de estrés laboral o intensidad de sus manifestaciones, como el síndrome de burnout o el estrés percibido. Este hallazgo permite afirmar que la autoeficacia cumple un rol importante como recurso psicológico frente a las demandas laborales.

Estos hallazgos permiten sostener que los altos niveles de autoeficacia logran minimizar las consecuencias negativas organizacionales que trae consigo los altos niveles de estrés. En particular, al reducir la probabilidad de desarrollar burnout, disminuir la insatisfacción laboral y sostener el desempeño en contextos de alta demanda, la autoeficacia podría actuar indirectamente como un factor protector frente a la rotación voluntaria (Shao et al., 2022). Considerando que la salida de personal implica costos asociados a procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y pérdida de capital humano acumulado, el fortalecimiento de este recurso psicológico adquiere relevancia estratégica.

Desde una perspectiva crítica, esto sugiere que las organizaciones no deberían orientar sus intervenciones únicamente a la reducción de demandas laborales, sino también fortalecer recursos psicológicos internos. Sin embargo, el hecho de que la mayor parte de la evidencia provenga de sectores caracterizados por altos niveles de estrés como salud, educación y servicios de emergencia (Dymecka et al., 2023), plantea una interrogante respecto a la generalización de los resultados a contextos menos demandantes.

Desde un enfoque teórico, si bien la teoría sociocognitiva de Bandura ha proporcionado un marco sólido para comprender cómo las creencias de autoeficacia influyen en el afrontamiento de demandas laborales, su aplicación en el contexto laboral contemporáneo requiere ser interpretada a la luz de las nuevas dinámicas organizacionales. No obstante, esta propuesta fue desarrollada en un contexto organizacional distinto, caracterizado por trayectorias laborales más estables, estructuras jerárquicas definidas y menor ambigüedad de rol. En contraste, el escenario laboral actual se distingue por nuevas modalidades de trabajo, mayores niveles de incertidumbre organizacional, intensificación de las

exigencias emocionales y roles que exigen mayor flexibilidad.

En este sentido, al relacionarlo con el modelo Demandas y Recursos Laborales se permite ampliar la comprensión del rol de la autoeficacia al integrarse como recurso personal dentro de un sistema de demandas y recursos organizacionales. Desde esta perspectiva, si bien la autoeficacia continúa operando como factor protector frente al estrés, su efecto no puede desligarse de las condiciones estructurales del trabajo, ya que niveles persistentemente altos de demanda podrían sobrepasar la capacidad reguladora del recurso individual (Weber et al., 2025). Considerando lo anterior, este modelo mantiene su vigencia, siempre que sea comprendido y aplicado a la luz de las condiciones laborales contemporáneas.

Asimismo, al comparar los estudios, se observa un matiz interesante. Mientras que varias investigaciones sostienen que la autoeficacia actúa como un recurso que reduce el impacto de las demandas laborales sobre el estrés (Shao et al., 2022; Yagil et al., 2023), Weber et al. (2025) encontraron que mayores demandas laborales se asocian con menores niveles de autoeficacia. Esta diferencia sugiere que la relación podría no ser unidireccional. Es posible que, aunque la autoeficacia funcione como amortiguador frente a demandas moderadas, cuando las exigencias laborales son muy elevadas y persistentes, estas terminen debilitando la percepción de competencia del trabajador. De este modo, la autoeficacia no sería únicamente un recurso protector estable, sino también una variable sensible a las condiciones estructurales del entorno laboral.

Por ello una comprensión más integral del fenómeno requeriría considerar la interacción entre recursos personales, características individuales y factores contextuales, para evitar atribuir la gestión del estrés únicamente a creencias de eficacia personal, sin dejar de lado factores estructurales.

En este sentido, en términos de aplicabilidad en el contexto organizacional, lo identificado resalta la importancia de incorporar la autoeficacia como un eje central en la prevención y manejo del estrés laboral. Los resultados respaldan el diseño de programas de intervención orientados al fortalecimiento de la autoeficacia, así como la implementación de estrategias psicoeducativas y de acompañamiento organizacional dirigidas a potenciar los recursos personales de los trabajadores, basados en las fuentes de autoeficacia propuestas por Bandura (1977).

En primer lugar, se podrían implementar estrategias basadas en experiencias de dominio, tales como entrenamientos progresivos en resolución de problemas, simulaciones de situaciones laborales demandantes y establecimiento de metas alcanzables, que permitan al trabajador experimentar éxito gradual frente a tareas complejas. Estas experiencias fortalecen la percepción de competencia y reducen la evaluación de las demandas como amenazas.

En segundo lugar, el aprendizaje vicario podría integrarse mediante mentorías internas, programas de acompañamiento entre pares o exposición a buenas prácticas organizacionales, donde trabajadores con altos niveles de afrontamiento eficaz sirvan como referentes observacionales. Asimismo, la persuasión verbal, a través de retroalimentación constructiva, liderazgo de apoyo y comunicación organizacional positiva, puede reforzar la confianza del trabajador en sus capacidades, especialmente en contextos de cambio o incertidumbre.

A nivel organizacional, estas acciones contribuirían no solo a la reducción del estrés laboral y la prevención de sus manifestaciones, sino también a la mejora del desempeño y compromiso organizacional (Saeidavi et al., 2025). Asimismo, fortalecer los recursos personales de los trabajadores podría favorecer la disminución del ausentismo, la rotación y los costos asociados a problemas de salud ocupacional, impactando de manera positiva en el clima laboral y en la sostenibilidad de las organizaciones.

Finalmente, si bien la evidencia revisada deja claro la relación existente entre autoeficacia y estrés laboral, es necesario considerar algunas limitaciones encontradas. La predominancia de investigaciones con diseños transversales y la diversidad en la operacionalización del estrés, ya sea como estrés laboral, estrés percibido o síndrome de burnout limita la generalización causal de los resultados. Esto resalta la necesidad de futuras investigaciones longitudinales y experimentales que profundicen esta relación.

A ello, debe sumarse que la mayoría de los estudios revisados provienen de países asiáticos y, en menor medida, europeos, donde suelen existir estructuras organizacionales más formales y culturas laborales caracterizadas por mayor colectivismo, jerarquía y cumplimiento normativo. En contraste, el contexto peruano presenta altos niveles de informalidad laboral, menor estabilidad contractual y limitaciones en la implementación efectiva de políticas de seguridad y salud en el trabajo. Estas diferencias estructurales y culturales podrían influir

en la manera en que la autoeficacia opera como recurso personal frente al estrés, ya que en entornos con demandas estructuralmente más intensas o con menor soporte organizacional, el recurso individual podría verse limitado. En consecuencia, resulta necesario promover investigaciones que evalúen la aplicabilidad del modelo en realidades organizacionales propias de la región.

### **Conclusiones**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia y el estrés laboral en trabajadores. A partir del análisis exhaustivo e integración de la información empírica revisada, se concluye que:

- Existe una consistente relación negativa entre la autoeficacia y el estrés en el ámbito laboral, demostrado en que mayores índices de autoeficacia se asocian con una

disminuida percepción de estrés y manifestaciones, como el estrés percibido y el síndrome de burnout, en diferentes contextos ocupacionales.

- La autoeficacia se posiciona como un recurso psicológico central relevante, que desempeña un papel protector, mediador y moderador frente a las demandas del entorno de trabajo, respaldado desde modelos como el de Demandas y Recursos Laborales y la teoría sociocognitiva.
- La aplicabilidad de los hallazgos de la presente revisión en el ámbito de recursos humanos radica en la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de la autoeficacia y a la gestión equilibrada de las demandas laborales, con el fin de reducir el estrés y favorecer el desempeño y bienestar organizacional.

## Referencias

- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Chen, H., Cao, Z., Zhang, X., Duan, H., Jiang, S., & Cai, C. (2025). The association between perceived stress and resilience among medical staff during public health emergencies: Mediating effect of self-efficacy. *BMC Psychology*, 13, 1167. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03496-0>
- Cavicchioli, M., Demaria, F., Nannetti, F., Scapolan, A. C., & Fabbri, T. (2025). Employees' attitudes and work-related stress in the digital workplace: An empirical investigation. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1546832>
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/29783>
- Ding, B., Wang, Y., & Li, F. (2026). Job stress, coping resources and teacher career satisfaction: A questionnaire survey based on China's "double reduction" policy. *BMC Psychology*, 14, 57. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03748-z>
- Dymecka, J., Tarczyński, R., & Gerymski, R. (2023). Stress in emergency telephone number operators during the COVID-19 pandemic: The role of self-efficacy and Big Five personality traits. *Health Psychology Report*, 11(2), 145–155. <https://doi.org/10.5114/hpr/115820>
- Hasan, Z., Yadav, A., Saxena, T., Sree, S., Singh, S., & Jaiswal, R. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: Evidence from the hospitality industry. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Hameli, K., Collaku, L., & Ukaj, L. (2024). The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well being. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 24 - 40. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2023-0040>
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2025). *INSM alerta sobre crisis de salud mental por precariedad laboral y condiciones de trabajo que generan agotamiento en trabajadores peruanos*. <https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/1159543-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-crisis-de-salud-mental-por-precariedad-laboral>
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2022). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60, 679–690. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Junker, T. L., Bakker, A. B., Derks, D., & Pletzer, J. L. (2025). Work engagement in agile teams: Extending multilevel JD-R theory. *Journal of Organizational Behavior*, 46(4), 512–529. <https://doi.org/10.1002/job.2860>
- Macaya-Sandoval, X., Inostroza-Rovegno, C., Vicente-Parada, B., & Kohn, R. (2024). Ambiente y estrés laboral en trabajadores de la salud a un año de la pandemia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 70(277), 229–237. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2024000400001>
- Márquez, B., & Depaula, P. (2024). Estrés laboral, autoeficacia y calidad de vida relacionada con la salud en controladores de tránsito aéreo de Argentina. *Revista Iberoamericana ConCiencia*, 10(1), 61–76. <https://doi.org/10.32654/ConCiencia.10-1.6>
- Merino-Soto, C., Lima-Mendoza, S., Lozano-Huamán, M., Calderón-de la Cruz, G., & Juárez-García, A. (2021). Escala de auto-eficacia ocupacional – breve (OSES): Exploración de sus propiedades psicométricas. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(2), 195–207. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S3020-11602021000200195](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602021000200195)
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Mental health at work*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Panorama laboral 2024 de América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe>
- 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-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline

- for systematic reviews. *Research Methods and Reporting*, 372(71), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Saeidavi, H., Nazari, M., Ghahremani, L., & Nazari, A. (2025). Self-efficacy–based intervention for stress management in health centers employees. *BMC Psychology*, 13, 1241. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03538-7>
- Shao, L., Guo, H., Yue, X., & Zhang, Z. (2022). Psychological contract, self-efficacy, job stress, and turnover intention: A view of job demand-control-support model. *Frontiers in Psychology*, 13, 868692. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868692>
- Schuller, S., Bergefurt, L., de Kort, Y., & Appel-Meulenbroek, R. (2025). The influence of physical office environments on physiological stress: A PRISMA systematic scoping review. *Journal of Environmental Psychology*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2025.102642>
- Song, Y., Zhao, W., Wang, X., & Li, J. (2024). The impact of job stress on burnout in Chinese teachers: The mediating roles of social support and psychological empowerment. *Psychology in the Schools*, 61, 253–271. <https://doi.org/10.1002/pits.23052>
- Weber, J., Hansmann, M., Heming, M., Herold, R., Erim, Y., Hander, N., Rothermund, E., Mulfinger, N., Kröger, C., Feißt, M., Brezinski, J., Kohl, F., & Angerer, P. (2025). Associations between psychosocial working conditions and work-specific self-efficacy beliefs among employees receiving psychotherapeutic consultation at work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35, 945–957. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10256-1>
- Yagil, D., Medler-Liraz, H., & Bichachi, R. (2023). Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress. *Personality and Individual Differences*, 207, 112–150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>
- Yeo, H., Tae, J., Lee, Y., Kim, Y., & Lee, W. (2025). The relationship between behavioral activation and burnout in a community setting: The mediating role of acceptance-based action, automatic negative thought, and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 16, 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1585047>

# Salinas Mrsich Salinas Mrsich

## Informe Turnitin

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad de Lima

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497468929

Fecha de entrega

4 mar 2026, 7:52 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 8:18 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL\_IT\_SALINAS\_MRSICH\_DANIELA\_Informe\_Turnitin.docx

Tamaño del archivo

4.7 MB

11 páginas

4960 palabras

30.110 caracteres




## 2% 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

- 2%  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

- 2% 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.

<div style="background-color: #f08080; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">1</div> <div style="background-color: #f08080; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 10px;">Internet</div>	<p>repositorio.ulima.edu.pe</p>	<p>&lt;1%</p>
<hr/>		
<div style="background-color: #4682b4; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">2</div> <div style="background-color: #4682b4; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 10px;">Internet</div>	<p>www.espacio.digital.upel.edu.ve</p>	<p>&lt;1%</p>
<hr/>		
<div style="background-color: #3cb371; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">3</div> <div style="background-color: #3cb371; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 10px;">Publicación</div>	<p>Elizabeth Narváez Campos, José Marcelo Ortiz Jiménez. "Study of ferrokinetic and ...</p>	<p>&lt;1%</p>
<hr/>		
<div style="background-color: #8a2be2; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">4</div> <div style="background-color: #8a2be2; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 10px;">Internet</div>	<p>repositorio.cientifica.edu.pe</p>	<p>&lt;1%</p>
<hr/>		
<div style="background-color: #e61e63; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">5</div> <div style="background-color: #e61e63; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 10px;">Internet</div>	<p>core.ac.uk</p>	<p>&lt;1%</p>

