



Esta obra está publicada bajo la licencia  
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

REVISIÓN SISTEMÁTICA

## Influencia del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa: Factores, métodos e impacto

Influence of Stress on the Job Satisfaction of a company's employees: Factors, methods and impact

Anhielo Keydi Celis Pérez<sup>1</sup>; Ángela Fremiot Rodríguez Armas<sup>2\*</sup>

Orcid de autores: <https://orcid.org/0009-0001-5312-30501>;  
Angela Fremiot Rodriguez Armas (0000-0002-0383-8912) - ORCID

1 Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

2 Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

\*Autor correspondiente: [akcelispe@unitru.edu.pe](mailto:akcelispe@unitru.edu.pe) (Anhielo. Celis).  
[arodriguez@unitru.edu.pe](mailto:arodriguez@unitru.edu.pe) (Ángela. Fremiot).

Fecha de recepción: 20 01 2026

Fecha de aceptación: 06 02 2026

### RESUMEN

Esta revisión tuvo como objetivo sintetizar la evidencia científica sobre la influencia del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa. La evidencia demuestra una correlación inversa significativa, donde un mayor nivel de estrés laboral se asocia consistentemente con una disminución en la satisfacción de los empleados. Los principales factores estresantes identificados, son la ambigüedad de roles, la sobrecarga cuantitativa, las altas demandas psicológicas y la baja autonomía. Aunque se registran variaciones demográficas moderadas, con una tendencia a reportar mayores niveles de estrés en hombres, un hallazgo clave es que la comunicación organizacional efectiva actúa como moderador fundamental. Un clima de comunicación abierta y de alta calidad mitiga significativamente los efectos adversos del estrés, funcionando como un mecanismo amortiguador que preserva los niveles de satisfacción laboral incluso en contextos laborales exigentes. En conclusión, se confirma que el estrés laboral es un determinante crítico de la satisfacción. Para fomentar el bienestar y la productividad, se recomienda implementar intervenciones estructurales que reduzcan los estresores organizacionales y fortalezcan estratégicamente la calidad de la comunicación interna. La gestión de los riesgos psicosociales y entornos de trabajo saludables se presentan como elementos esenciales para cultivar una fuerza laboral más satisfecha y comprometida.

**Palabras clave:** Estrés laboral, satisfacción laboral, factores estresantes, comunicación organizacional, bienestar del empleado.

### ABSTRACT

This review aimed to synthesize the scientific evidence on the influence of stress on employee job satisfaction. The evidence demonstrates a significant inverse correlation, where a higher level of job stress is consistently associated with a decrease in employee satisfaction. The main stressors identified are role ambiguity, quantitative overload, high psychological demands, and low autonomy. Although moderate demographic variations were observed, with a tendency for men to report higher stress levels, a key finding is that effective organizational communication acts as a fundamental moderator. A climate of open and high-quality communication significantly mitigates the adverse effects of stress, functioning as a buffer that preserves job satisfaction levels even in demanding work environments. In conclusion, it is confirmed that job stress is a critical determinant of satisfaction. To promote well-being and productivity, it is recommended to implement

structural interventions that reduce organizational stressors and strategically strengthen the quality of internal communication. Managing psychosocial risks and creating healthy work environments are presented as essential elements for cultivating a more satisfied and engaged workforce.

**Keywords:** Job stress, job satisfaction, stressors, organizational communication, employee well-being.

## INTRODUCCIÓN

Conocer la influencia del estrés en la satisfacción laboral de los colaboradores constituye un factor crítico que impacta tanto a los individuos como al conjunto de la organización. Investigaciones previas han evidenciado que el estrés en el trabajo se asocia con una disminución significativa en el rendimiento, la productividad y el bienestar de los empleados (Cooper & Cartwright, 1997; Meshkinian *et al.*, 2014; Takano, 2018).

En el contexto de las empresas modernas, el estrés laboral representa una de las principales preocupaciones en la gestión del talento humano, debido a su incidencia directa en la satisfacción, el compromiso y el desempeño organizacional. Su aumento en el entorno laboral contemporáneo se vincula con transformaciones organizacionales aceleradas, demandas laborales crecientes, presión por alcanzar resultados y la incorporación de nuevas tecnologías (Cooper & Cartwright, 1997; Takano, 2018; To *et al.*, 2024). De este modo, el estrés laboral se establece como un determinante clave de la satisfacción laboral, cuyos efectos trascienden el ámbito individual para influir en la dinámica organizacional y en los resultados empresariales.

En un contexto organizacional definido por la globalización, la digitalización y la creciente incertidumbre, resulta fundamental analizar los mecanismos y factores que vinculan el estrés laboral con la satisfacción en el trabajo, con el propósito de diseñar intervenciones eficaces y fomentar entornos laborales saludables. La literatura académica sostiene que existe una relación estrecha y causal entre el entorno laboral y la satisfacción de los empleados (Darmawan *et al.*, 2022; Sukdeo, 2017; Idris *et al.*, 2020). Este entorno abarca dimensiones como las condiciones físicas de trabajo, la remuneración, las oportunidades de formación, el trato equitativo y la estabilidad laboral, factores que en conjunto influyen significativamente tanto en la satisfacción como en la productividad (Sukdeo 2017). Adicionalmente, estudios como el de Idris *et al.* (2020) demuestran que el impacto del entorno laboral en el rendimiento de los empleados es sustancial,

y que la satisfacción laboral actúa como un mediador clave en esta relación.

La investigación centrada en profesionales de la salud ha identificado que una serie de factores, como la baja presión laboral, la percepción de un entorno seguro, el apoyo social, las oportunidades de desarrollo profesional y el esfuerzo ya sea individual o colectivo, actúan como determinantes significativos de la satisfacción laboral (Aziz *et al.*, 2015; Langer *et al.*, 2019). La relación entre el contexto de trabajo y la satisfacción laboral presenta una naturaleza compleja, dado que distintos tipos de entornos organizacionales, como los burocráticos y los empresariales, ejercen efectos diferenciales sobre dicha satisfacción (Langer *et al.*, 2019). Esta complejidad es corroborada por los hallazgos de Aziz *et al.* (2015), cuyo estudio con profesionales de la salud puso de relieve la multiplicidad de factores intervinientes, lo que a su vez indica el desafío que representa evaluar con precisión el peso o la importancia de cada uno en el cálculo global de la satisfacción laboral.

Los hallazgos analizados subrayan la imperiosa necesidad de implementar estrategias de intervención diferenciadas, las cuales deben adaptarse a las particularidades de cada contexto organizacional. Dichas estrategias deben estar orientadas de forma dual: hacia la mitigación de estresores laborales específicos y, simultáneamente, hacia la potenciación de factores protectores. Este enfoque integral se postula como fundamental para la promoción de entornos laborales saludables y la mejora del bienestar general de los colaboradores (Cooper & Cartwright, 1997; Meshkinian *et al.*, 2014).

En síntesis, la evidencia revisada permite concluir que la influencia del estrés sobre la satisfacción laboral es de naturaleza compleja, dinámica y multidimensional. Por consiguiente, una gestión eficaz del mismo demanda un enfoque holístico que combine intervenciones a nivel organizacional, el desarrollo de recursos y habilidades personales en los empleados, y una cuidadosa adaptación a las características contextuales y demográficas particulares de cada fuerza

laboral (Cooper & Cartwright, 1997; Kabakibi & Macauley, 2019).

Se deriva de lo anterior que la investigación futura en este campo debe avanzar hacia la construcción de modelos teóricos más integradores y hacia la utilización de mediciones más comprehensivas. Este progreso metodológico y conceptual es indispensable para comprender con mayor precisión y abordar con mayor eficacia esta relación crítica en el ámbito de las organizaciones.

El objetivo de esta revisión de literatura tuvo como propósito fundamental analizar la influencia del estrés sobre la satisfacción laboral. Para ello, se examinaron de forma específica tres dimensiones clave: en primer lugar, los principales factores determinantes que modulan dicha relación; en segundo lugar, las metodologías e instrumentos de evaluación predominantes en la investigación del área; y en tercer lugar, el impacto contrastante de este fenómeno en el contexto organizacional de PYMES y grandes empresas, explorando así el efecto del tamaño de la organización como variable moderadora.

## METODOLOGÍA

**Cuestionarios de autoevaluación:** Diversas investigaciones han empleado instrumentos de medición estandarizados para evaluar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo. Un ejemplo de ello es el estudio de Meshkinian *et al.* (2014), realizado con trabajadores de una refinería, en el cual se aplicaron el Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ) y el cuestionario de satisfacción laboral de Robbins (2003). La utilización de estas herramientas permitió un análisis multidimensional del estrés y la identificación de su asociación con los niveles de satisfacción laboral.

De manera análoga, en una investigación con profesionales de la ginecología, Salimi *et al.* (2012) administraron cuestionarios específicos de 35 y 45 ítems para medir, respectivamente, el estrés hospitalario y la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio demostraron que los distintos componentes del estrés laboral actúan como predictores estadísticamente significativos del grado de satisfacción laboral reportado por los participantes.

**Análisis estadístico:** Varios estudios han empleado metodologías estadísticas avanzadas para examinar la compleja interacción entre el estrés percibido y la

satisfacción laboral. La investigación realizada en una universidad históricamente negra, Archibald *et al.* (2024) aplicaron un modelo de regresión logística, determinando que la satisfacción laboral asociada a las recompensas contingentes media significativamente en la relación entre el estrés y la obesidad.

De forma complementaria, en contextos laborales donde se implementan sistemas de evaluación mediante software, Colin-Chevalier *et al.* (2024) en línea con hallazgos previos de Rogozińska-Pawetczyk (2018), llevaron a cabo análisis multivariantes y modelización polinomial. Su trabajo se centró en evaluar la influencia del puesto gerencial sobre dichas variables, lo que permitió identificar la existencia de grupos latentes con trayectorias específicas de estrés y satisfacción laboral a lo largo del tiempo.

**Métodos de correlación y análisis de regresión:** Numerosos estudios han examinado los determinantes de la satisfacción laboral mediante metodologías cuantitativas. Por un lado, una investigación realizada con empleados de una empresa industrial japonesa (Yousefi *et al.*, 2015) analizó dicha relación aplicando modelos de regresión múltiple y utilizando la compensación parcial ajustada por edad. Dicho estudio se centró en variables como la sobrecarga laboral, el control sobre el trabajo y el apoyo social. Paralelamente, en una muestra de profesionales de la contabilidad, Kazán y Kocamis. (2025) emplearon técnicas de análisis de regresión para evaluar el impacto específico del estrés laboral en los niveles de satisfacción en el trabajo.

**Evaluación de factores específicos:** La literatura especializada evidencia la relevancia de factores psicosociales específicos en la satisfacción laboral. En el contexto industrial, Kajimura *et al.* (2015) identificaron en una empresa alimentaria que aspectos como un ambiente de trabajo amigable y unas relaciones sólidas entre colegas actúan como factores clave que mitigan el estrés ocupacional. Por otro lado, en el ámbito educativo, Imam *et al.* (2013) analizaron a empleados universitarios, determinando que la carga laboral y el estrés constituyen variables críticas con un efecto significativo en su productividad.

**Análisis longitudinal:** Diversas investigaciones han implementado diseños

longitudinales para examinar la evolución temporal de variables psicosociales en el ámbito laboral. Un ejemplo de este enfoque es el estudio de Kawada y Otsuka (2014), que realizó un seguimiento durante un bienio a una muestra de empleados de una corporación industrial japonesa, con el objetivo de analizar las fluctuaciones en los niveles de estrés y satisfacción laboral.

Los métodos de evaluación para determinar la influencia del estrés en la satisfacción laboral incluyen cuestionarios de autoevaluación, análisis estadísticos avanzados, tensión y regresión múltiple, y estudios longitudinales. Estos enfoques permiten identificar cómo diferentes dimensiones del estrés afectan la satisfacción laboral y proporcionan información valiosa para desarrollar estrategias de intervención y mejora en el entorno laboral.

**Tabla 1**

Análisis de los métodos de evaluación de la influencia del estrés en la satisfacción laboral.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional:** La revisión de la literatura especializada confirma la existencia de una relación sólida y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En este sentido, los análisis empíricos permiten identificar a la satisfacción laboral como un antecedente causal crítico para el desarrollo del compromiso organizacional, un efecto que se manifiesta tanto a nivel individual como organizacional (Armutlulu & Noyan, 2011). Cabe destacar que el compromiso organizacional se conceptualiza comúnmente en sus tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. Además, la evidencia sustenta el papel de la satisfacción laboral como un mediador clave en la relación entre

diversas variables del entorno organizacional como el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida en el trabajo y el compromiso organizacional, ejerciendo una influencia diferenciada en cada una de sus dimensiones (Donald *et al.*, 2016; Trung *et al.*, 2020; Phong & Anh, 2024).

MÉTODO DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN	EJEMPLOS Y RESULTADOS
Cuestionarios de Autoevaluación	Utilización de cuestionarios para medir el estrés y la satisfacción laboral.	- Se utilizó el Cuestionario Breve sobre Estrés Laboral (BJSQ) (Kawad & Otsuka, 2014). Adicionalmente, se administraron otros cuestionarios validados: uno de 35 ítems para evaluar el estrés hospitalario y otro de 45 ítems destinado a medir la satisfacción laboral (Salimi <i>et al.</i> , 2012). Asimismo, se incorporaron los cuestionarios estándar del NIMH y Robbins para la recolección de datos (Meshkinian <i>et al.</i> , 2014).
Análisis estadístico	Aplicación de pruebas estadísticas para analizar la relación entre variables.	- Prueba de Friedman para componentes de satisfacción laboral. Salimi <i>et al.</i> (2012). - Análisis de regresión múltiple, (Kajimura <i>et al.</i> , 2015; Liu <i>et al.</i> , 2021) - Análisis de evaluación parcial ajustada por edad. (Kawada & Otsuka, 2014)
Métodos de Correlación	Evaluación de la relación entre el estrés y la satisfacción laboral mediante análisis de evaluación.	- Análisis de evaluación entre estrés y satisfacción laboral. (Yousefi <i>et al.</i> , 2015; Wu & Wong, 2020). - Correlación entre autoliderazgo y satisfacción laboral. (Çakmak & Ugurluoğlu, 2022).
Análisis de regresión	Uso de modelos de regresión para predecir la influencia del estrés en la satisfacción laboral.	- Regresión múltiple para factores de estrés ocupacional. (Kajimura <i>et al.</i> , 2015). - Regresión logística para evaluar la relación entre estrés y obesidad. (Archibald <i>et al.</i> , 2024). - Análisis de regresión para determinar la influencia de la posición gerencial. (Colin-Chevalier <i>et al.</i> , 2024).
Evaluación de Factores Específicos	Identificación de factores específicos que afectan la satisfacción laboral.	- Factores como ambiente amigable, relación bien desarrollada, discreción en el trabajo y carga de trabajo. (Kajimura <i>et al.</i> , 2015). - Factores de salud mental como síntomas somáticos y depresivos. (Liu <i>et al.</i> , 2021).
Análisis longitudinal	Evaluación de cambios en el estrés y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo.	- Estudio de seguimiento de dos años con el BJSQ. (Kawada & Otsuka, 2014). - Análisis longitudinal de datos de trabajadores usando software Wittyfit. (Colin-Chevalier <i>et al.</i> , 2024).

La satisfacción laboral actúa como una variable moderadora en la relación con el compromiso organizacional. Distintas dimensiones del ámbito laboral, tales como la remuneración, las oportunidades de ascenso, la supervisión recibida, la relación con los compañeros y las características inherentes al puesto de trabajo, influyen significativamente en dicha relación (Mitonga-Monga, 2019).

La evidencia indica una correlación positiva entre el compromiso profesional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, lo que sugiere una relación sólida entre estos constructos (Tsai *et al.*, 2007). En la misma línea, investigaciones posteriores han constatado que la satisfacción laboral guarda una relación positiva y significativa con los componentes del compromiso organizacional, lo que permite inferir que niveles superiores de satisfacción en el trabajo se asocian con un mayor grado de compromiso por parte del individuo con la organización (Govender & Grobler, 2017).

La satisfacción laboral ha sido identificada como un mecanismo mediador entre variables como la compensación, el entorno laboral, y el compromiso organizacional, subrayando así su rol

fundamental en la potenciación de dicho compromiso (Ingsih *et al.*, 2020; Nguyen *et al.*, 2020). En consonancia con este hallazgo, investigaciones en el sector hotelero han demostrado que diversas facetas de la satisfacción laboral entre las que se incluyen las condiciones de trabajo, los sistemas de recompensa y la calidad de las relaciones con superiores y colegas ejercen una influencia significativa en el nivel de compromiso organizacional de los empleados (García-Almeida *et al.*, 2015). Asimismo, estudios como el de Imam *et al.* (2013) constatan un efecto positivo de la satisfacción laboral sobre las distintas dimensiones del compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad, lo que evidencia que niveles superiores de satisfacción en el trabajo se correlacionan con un incremento en los niveles de compromiso de los empleados con su organización.

**Ambiente laboral y compromiso organizacional:** Diversos estudios han constatado que el clima organizacional, entendido como el ambiente interno percibido por los colaboradores de una empresa, ejerce una influencia determinante en sus actitudes y comportamientos laborales. En este sentido, la investigación de Kanwar y Vanier (2015) evidenció que dicho clima constituye un factor precursor fundamental para el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Sus hallazgos sugieren que un entorno laboral positivo, caracterizado por la confianza, el apoyo mutuo y una comunicación efectiva, está directamente asociado con niveles más elevados de identificación y dedicación por parte de los empleados hacia su organización.

De manera complementaria, el estudio de Dias *et al.* (2022) corrobora y profundiza esta relación, señalando que el ambiente laboral afecta positivamente la satisfacción laboral. Los autores destacan que cuando los trabajadores perciben su entorno de trabajo como favorable y estimulante, tienden a reportar una mayor realización personal y profesional, lo que se traduce en una mayor satisfacción con su puesto y sus tareas. En conjunto, estas investigaciones subrayan la importancia estratégica de gestionar proactivamente el clima interno, ya que este no solo es un reflejo de la salud organizacional, sino también un determinante clave para fomentar una fuerza laboral comprometida y satisfecha, elementos esenciales para la ventaja

competitiva y la sostenibilidad de la organización.

**Inteligencia emocional y satisfacción laboral:** Diversas investigaciones en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión del talento humano han subrayado la existencia de una correlación significativa y positiva entre la inteligencia emocional y los niveles de satisfacción laboral reportados por los empleados (Ngirande & Timothy, 2014; Pradhan *et al.*, 2016; Winton, 2023). La inteligencia emocional, conceptualizada como un constructo multidimensional que abarca competencias como la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social y la gestión de relaciones, se ha demostrado que actúa como un predictor relevante del bienestar psicosocial en el entorno de trabajo. Estas competencias permiten a los individuos comprender y regular sus propias emociones, interpretar eficazmente los estados afectivos de los demás y navegar con éxito las complejidades de las dinámicas interpersonales, lo que en conjunto fomenta un clima organizacional más armónico y, consecuentemente, incrementa la satisfacción con el puesto y la organización (Pradhan *et al.*, 2016; Winton, 2023).

Además, la evidencia reciente sugiere que la inteligencia emocional no solo ejerce un efecto directo, sino que también puede operar como un factor mediador o variable clave en la relación entre otras intervenciones organizacionales y la satisfacción laboral (Patole *et al.*, 2024; Deb *et al.*, 2023). En este sentido, estudios como el de Patole *et al.* (2024) proponen que el desarrollo de la inteligencia emocional es un mecanismo fundamental a través del cual actividades estructuradas, como la formación continua y las iniciativas de aprendizaje, logran impactar de manera más profunda y sostenible en la percepción de satisfacción de los trabajadores. Esto posiciona a la inteligencia emocional no sólo como un resultado deseable en sí mismo, sino como un catalizador esencial que potencia los beneficios de otras inversiones en capital humano.

**Entorno laboral e inteligencia emocional:** La incidencia de la inteligencia emocional en el entorno laboral constituye un factor de creciente relevancia, particularmente en sectores caracterizados por elevados niveles de estrés e interacción social, como lo es el de la hostelería. De acuerdo con las

investigaciones de Mir y Rastogi (2025), la presencia de competencias emocionales en los trabajadores ejerce una influencia positiva y significativa en el entorno de trabajo. Específicamente, los empleados que poseen habilidades avanzadas de autogestión que incluyen la regulación de sus propias emociones, la resiliencia ante la presión y la capacidad de adaptación son

capaces de navegar de manera más efectiva las exigencias del contexto laboral.

Igualmente, Mir y Rastogi (2025) también subraya el papel fundamental de la conciencia social, entendida como la capacidad para comprender las perspectivas, necesidades y dinámicas de los compañeros y clientes. La combinación de una sólida autogestión y una aguda percepción social se traduce en interacciones más empáticas, una comunicación más asertiva y una notable mejora en la calidad de las relaciones interpersonales dentro del equipo. En conjunto, estas competencias no solo facilitan una gestión más eficaz de los conflictos, sino que fomentan un ambiente de cooperación y apoyo mutuo, contribuyendo de forma decisiva a la consolidación de un entorno laboral más cohesionado, positivo y, en última instancia, productivo.

**Rendimiento de los empleados:** La investigación empírica contemporánea ha corroborado que la inteligencia emocional constituye un predictor positivo y estadísticamente significativo del rendimiento laboral de los empleados. De acuerdo con el estudio de Setyaasih y Suhermin (2022), este constructo, definido como la capacidad para percibir, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas, no solo se asocia directamente con un mejor desempeño, sino que su influencia parece ser incluso más determinante que la de la satisfacción laboral.

Los hallazgos sugieren que, si bien la satisfacción en el trabajo es un factor relevante, la inteligencia emocional ejerce un efecto más dominante y comprehensivo (Setyaasih & Suhermin, 2022; Deb et al., 2023). Esto se atribuye a que los individuos con una elevada inteligencia emocional están mejor equipados para navegar las complejidades del entorno social laboral, manejar el estrés, resolver conflictos de manera constructiva y fomentar la

colaboración, competencias que en conjunto se traducen en una optimización sustancial de su productividad y eficacia.

**Tabla 2**

La literatura identifica una multiplicidad de factores que determinan la satisfacción laboral, los cuales pueden agruparse en dimensiones intrínsecas y extrínsecas.

TEMA PRINCIPAL	HALLAZGOS CLAVE	MODERADORES/MEDIADORES DESTACADOS	CONFIANZA
Impacto transversal del estrés en la satisfacción	El estrés laboral reduce la satisfacción en las relaciones interpersonales, condiciones físicas e interés laboral.	Estrategias de afrontamiento, apoyo organizacional, inteligencia emocional	Alta
Efectos diferenciales de estresores macro y micro	Estresores diarios (micro) efecto satisfacción diaria; factores organizacionales (macro) moderan el efecto global	Justicia organizacional, identificación, autonomía	Alta
Burnout y technoestrés	Burnout y technostress afectan negativamente la satisfacción, con variaciones por edad, rol y autonomía	Capital psicológico, apoyo técnico, autoeficacia	Alta
Eficacia de apoyo social y supervisor	Apoyo de compañeros mejora satisfacción; el apoyo del supervisor muestra efectos mixtos según contexto	Cultura, congruencia apoyo-estresor, personalidad.	Medios de comunicación
Estrategias de afrontamiento	Afrontamiento centrado en el problema mejora satisfacción; el emocional puede amplificar el agotamiento	Experiencia, locus de control, recursos personales	Alta
Relaciones no lineales y longitudinales	Existen relaciones curvilíneas (U/J) entre estrés y satisfacción; efectos recíprocos y dinámicos en el tiempo	Capital psicológico, compromiso organizacional	Alta
Gaps en la literatura	Falta de estudios sobre estrés fisiológico vs. psicológico, moderadores demográficos y medición integral	-	Alta

**Impacto del estrés en la satisfacción laboral:** La evidencia recopilada indica consistentemente que el estrés laboral ejerce una influencia negativa y significativa sobre la satisfacción de los empleados. Como se detalla en la Tabla 3, donde algunos estudios encontraron correlaciones negativas fuertes, particularmente en profesiones de alta demanda.

**Rendimiento y productividad:** La evidencia sugiere que el estrés laboral constituye un factor determinante en la merma del rendimiento de los empleados. Diversas investigaciones, como las de ParK et al. (2018), Wiratmoko et al. (2019) y Jokanović et al. (2025), coinciden en señalar que el estrés incide negativamente en dimensiones clave del desempeño organizacional, tales como la productividad y la eficacia en las tareas. El estrés laboral constituye un fenómeno perjudicial con un alcance que supera la

esfera de la satisfacción profesional, impactando de lleno en el rendimiento y la productividad de las personas (Chang & Chen, 2016; Park et al., 2018; Wiratmoko et al., 2019). Esta correlación negativa ha sido ampliamente documentada en la literatura especializada, como lo demuestran los trabajos de Chang y Chen (2016) y Park et al. (2018).

Por otro lado, la literatura especializada establece una correlación directa entre la satisfacción laboral y la calidad y eficiencia del trabajo ejecutado. En este sentido, un entorno laboral adverso, caracterizado por elevados niveles de estrés, actúa como un antecedente crítico que erosiona dicha satisfacción, conduciendo en última instancia a una reducción de la productividad (Wiratmoko et al., 2019; Jokanović et al., 2025; Krishna & Das, 2018).

**Bienestar de los empleados:** Se sustenta que la evidencia científica a la exposición al estrés laboral constituye un factor determinante en el bienestar psicosomático de los empleados. Dicha exposición puede manifestarse en una sintomatología dual, con afectaciones tanto físicas como psicológicas, que en conjunto contribuyen a un deterioro significativo del estado de salud general (Jokanović et al., 2025; Ismail et al., 2015; Sharma, 2023). El estrés laboral es reconocido como un factor determinante que puede precipitar una amplia gama de trastornos, tanto físicos como psicológicos. Esta condición ejerce una influencia negativa sustancial en la satisfacción laboral del individuo y en otros resultados organizacionales clave. (Chhabra, 2021; Krishna & Das, 2018; Kazán & Kocamis, 2025).

En este contexto, la satisfacción laboral se erige como un indicador fundamental del bienestar integral del trabajador. La literatura especializada señala que los elevados niveles de estrés actúan como un antecedente crítico que no solo mina la satisfacción en el puesto de trabajo, sino que también incrementa la susceptibilidad a desarrollar diversos problemas de salud (Ismail et al., 2015; Sharma, 2023; Lee et al., 2019). La implementación de programas de bienestar que incluyen mindfulness y promoción de estilos de vida saludables se asocia con una mejor gestión del estrés (Kabakibi & Macauley, 2019; Lee et al., 2019; Hamulić et al., 2024).

**Retención de talento:** La insatisfacción laboral, frecuentemente derivada de elevados niveles de estrés laboral, constituye un antecedente crítico de la rotación voluntaria de empleados. Diversos estudios empíricos respaldan la correlación positiva entre el estrés percibido y la intención de abandonar la organización (Krishna & Das, 2018; Lee et al., 2019; Calisir et al., 2012). En el ámbito del comportamiento organizacional, se reconoce que el estrés laboral constituye un factor de riesgo significativo.

Como demuestra Chhabra (2021), este no solo promueve una mayor intención de rotación entre el personal, sino que también limita el ejercicio de comportamientos de ciudadanía organizacional, fundamentales para un clima laboral saludable y proactivo. En este sentido, la conservación de altos niveles de satisfacción laboral se erige como un factor esencial para la retención del talento humano, permitiendo a las organizaciones mitigar los significativos costos asociados a los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevo personal (Lee et al., 2019; Calisir et al., 2012).

**Compromiso organizacional:** La exploración especializada establece una relación de influencia directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Investigaciones como la de Imam et al. (2013) sostienen que los empleados que reportan mayores niveles de satisfacción tienden a manifestar un compromiso más sólido y una mayor lealtad hacia su organización.

Por el contrario, se ha identificado que el estrés laboral actúa como un factor convincente del compromiso organizacional. Según demuestran Imam et al. (2013) y Mathew y Brindha (2014), este fenómeno psicosocial no solo mina la dedicación de los empleados, sino que también ejerce un impacto negativo perjudicial sobre la cultura y el clima organizacional.

**Ambiente de trabajo:** El estrés laboral constituye una problemática de gran relevancia en el ambiente laboral, cuyos efectos repercuten significativamente tanto en el bienestar de los empleados como en el desempeño de las instituciones. Por lo tanto, resulta imperativo que las organizaciones desarrollen e implementen estrategias efectivas de gestión del estrés,

con el fin de fomentar entornos laborales saludables que promuevan tanto el incremento de la productividad como el bienestar integral del capital humano (Ateeq *et al.*, 2024; Gui, 2021; Hadziavdic & Forsyth, 2025; Kabakibi & Macauley, 2019). La evidencia reciente sugiere que la gestión adecuada del estrés en el entorno laboral constituye un factor determinante para la mejora de la satisfacción laboral. En este sentido, investigaciones actuales (Jokanović *et al.*, 2025; Perišić *et al.*, 2025; Ateeq *et al.*, 2024) destacan que variables organizacionales, como el apoyo percibido por parte de la organización y la existencia de una comunicación efectiva, son elementos cruciales para atenuar los niveles de estrés y, en consecuencia, potenciar el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Asimismo, la implementación sistemática de intervenciones dirigidas a la reducción del estrés demuestra tener un impacto positivo (Lee *et al.*, 2019; Kabakibi & Macauley, 2019; Hamulić *et al.*, 2024). Estudios como el de Lee *et al.* (2019) respaldan que estrategias específicas, entre las que se incluyen la promoción de estilos de vida saludables y la práctica de mindfulness, se asocian significativamente con un incremento en los niveles de satisfacción laboral.

**Tabla 3**

Análisis de la influencia del estrés en la satisfacción laboral.

TEMA	IMPACTO DEL ESTRÉS	REFERENCIAS
Rendimiento y Productividad	- El estrés laboral puede disminuir la productividad y el rendimiento de los empleados. La satisfacción laboral está positivamente correlacionada con la productividad. Estrategias de manejo del estrés pueden mejorar el rendimiento	Chang & Chang (2016); Jokanović <i>et al.</i> (2025); Krishna & Das (2018); Park <i>et al.</i> (2018); Wiratmoko (2019)
Bienestar de los Empleados	- El estrés tiene efectos negativos en el bienestar físico y mental de los empleados, incluyendo problemas como insomnio y ansiedad. La satisfacción laboral mejora el bienestar psicológico.	Chhabra. (2021); Ismail <i>et al.</i> (2015); Jokanović <i>et al.</i> (2025); Kazán & Kocamis (2025); Krishna & Das (2018); Lee <i>et al.</i> (2019); Sharma (2023).
Retención de Talento	- El estrés puede aumentar la intención de abandono y la rotación de empleados. La satisfacción laboral y un buen ambiente de trabajo son cruciales para la retención de talento.	Calisir <i>et al.</i> (2012); Chhabra. (2021); Krishna & Das (2018); Lee <i>et al.</i> (2019)
Compromiso Organizacional	- El estrés reduce el compromiso organizacional. La satisfacción	Imam <i>et al.</i> (2013), Mateo & Brindha (2014)

laboral puede mediar y mejorar el compromiso organizacional.

- Un ambiente de trabajo estresante disminuye la satisfacción laboral. La falta de apoyo organizacional es un predictor fuerte de baja satisfacción laboral. (Ateeq *et al.* (2024); Gui. (2021); Hadziavdic & Forsyth (2025); Jokanović *et al.* (2025); Kabakibi & Macauley (2019); Lee *et al.* (2019); Perišić *et al.* (2025))

**CONCLUSIONES**

La exploración sugiere firmemente que el estrés afecta negativamente la satisfacción laboral (Cooper & Cartwright, 1997; Takano, 2018). En conclusión su impacto está significativamente modulado por un conjunto de factores psicosociales y organizacionales (Meshkinian *et al.*, 2014; Idris *et al.*, 2020). La investigación demuestra que las intervenciones más efectivas no se limitan a la simple reducción de estresores, sino que deben adoptar un enfoque proactivo y holístico dirigido a fortalecer los recursos de resiliencia de la organización (Kabakibi & Macauley, 2019; Jokanović *et al.*, 2025).

Por lo tanto, se recomienda que las organizaciones prioricen estratégicamente el desarrollo de culturas organizacionales que fomenten la comunicación eficaz (Perišić *et al.*, 2025), integren la formación en competencias emocionales en los programas de desarrollo de personal (Ngirande & Timothy, 2014; Winton, 2023) e institucionalicen sistemas de apoyo que demuestren una genuina preocupación por el empleado (Lee *et al.*, 2019). La inversión en estas áreas no constituye meramente un gasto operativo, sino una estrategia de capital humano de alto rendimiento, orientada a la sostenibilidad y la excelencia organizacional, cuyo retorno se verá reflejado en una fuerza laboral más satisfecha, saludable y productiva.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Archibald, P., Daniels, K., Massenburg, R., Simms, E., & Thorpe, R. J., Jr. (2024). A pilot study examining stress and obesity among employees at a historically black college and university (HBCU): Does job satisfaction matter? *Ethnicity and Disease*, \*34\*(4), 192–198. <https://doi.org/10.18865/EthnDis-2023-88>

- Armutlulu, I. H., & Noyan, F. (2011). A multilevel model of organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, \*30\*, 2139–2143. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.415>
- Ateeq, A., Ateeq, R. A., Alaghabari, M. A., Al-Refaei, A. A.-A., & Milhem, M. (2024). *The impact of burnout and stress on employee productivity at Batelco in the Kingdom of Bahrain*. 2024 International Conference on Decision Aid Sciences and Applications (DASA). <https://doi.org/10.1109/DASA63652.2024.10836571>
- Aziz, I., Kumar, R., Rathore, A., & Lal, M. (2015). Working environment and job satisfaction among health professional working at a tertiary care hospital of Pakistan. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, \*27\*(1), 201–204. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26182776/>
- Çakmak, C., & Uğurluoğlu, Ö. (2022). The relationship between self-leadership, job satisfaction, and job stress among healthcare professionals. *Archives of Health Science and Research*, \*9\*(2), 123–129. <https://doi.org/10.54614/ArcHealthSciRes.2022.21115>
- Chang, C.-C., & Chen, F.-T. (2016). An investigation on the relationship among employees' job stress, satisfaction and performance. En F. J. García-Peñalvo (Ed.), *Proceedings of the 4th International Conference on Industrial and Business Engineering* (Vol. 375, pp. 1185–1192). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-0539-8\\_121](https://doi.org/10.1007/978-981-10-0539-8_121)
- Chhabra, B. (2021). Work role stress and employee outcomes: Mediating role of job satisfaction. En *\*Research anthology on cross-industry challenges of Industry 4.0\** (pp. 1324–1338). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch067>
- Colin-Chevalier, R., Duthiel, F., Benson, A. C., Dewavrin, S., Cornet, T., Lambert, C., & Pereira, B. (2024). Stress and job satisfaction over time, the influence of the managerial position: A bivariate longitudinal modelling of Wittyfit data. *PLoS ONE*, \*19\*(3), e0298126. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298126>
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, \*43\*(1), 7–16. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(96\)00392-3](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(96)00392-3)
- Darmawan, H., Earlene, C., Eric, Cuarto, B., & Kurniadi, F. I. (2022). Comparison several regression algorithms for prediction of job satisfaction. *En Actas de la 9th International Conference on ICT for Smart Society: Recover Together, Recover Stronger and Smarter Smartization, Governance and Collaboration, ICISS 2022* (pp. 1–6). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICISS55894.2022.9915194>
- Deb, S. K., Nafi, S. M., Mallik, N., & Valeri, M. (2023). Mediating effect of emotional intelligence on the relationship between employee job satisfaction and firm performance of small business. *European Business Review*, \*35\*(5), 624–651. <https://doi.org/10.1108/EBR-12-2022-0249>
- Dias, Á., Feixeira, C., Pereira, L., da Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022). The work-life balance and job satisfaction. *International Journal of Services and Operations Management*, \*43\*(3), 401–420. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2022.126981>
- Donald, M. F., Hlanganipai, N., & Richard, S. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: The mediating effect of job satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, \*13\*(3), 267–273. [https://doi.org/10.21511/imfi.13\(3-1\).2016.13](https://doi.org/10.21511/imfi.13(3-1).2016.13)
- García-Almeida, D. J., Fernández-Monroy, M., & De Saá-Pérez, P. (2015). Dimensions of employee satisfaction as determinants of organizational commitment in the hotel industry. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, \*25\*(2), 153–165. <https://doi.org/10.1002/hfm.20539>
- Govender, L., & Grobler, S. (2017). Job satisfaction and organizational commitment in a South African airline. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, \*6\*(2), 1–12. [https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article\\_25\\_vol\\_6\\_2\\_2017.pdf](https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_25_vol_6_2_2017.pdf)
- Gui, T. (2021). Sentiment analysis model based on text to solve work stress using deep learning. En *2021 IEEE International Conference on Electronic Technology, Communication and Information (ICETCI)* (pp. 460–464). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICETCI53161.2021.9563477>
- Hadziavdic, I., & Forsyth, J. (2025). Empowering resilience: Effective stress management strategies in the energy industry. *\*Society of Petroleum Engineers - SPE Europe Energy Conference and Exhibition, EURO 2025\**. <https://doi.org/10.2118/225581-MS>
- Hamulić, R., Bajrić, A., Sivić, M., & Bajrić, A. (2024). The importance of emotional intelligence in the management of stress at work. *Scripta Medica (Banja Luka)*, \*55\*(6), 793–800. <https://doi.org/10.5937/scriptamed55-53705>
- Idris, A., Soetjijpto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, \*8\*(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Imam, A., Raza, A., Shah, F. T., & Raza, H. (2013). Impact of job satisfaction on facet of organizational commitment (affective, continuance and normative commitment): A study of banking sector employees of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, \*28\*(2), 271–277. [https://www.researchgate.net/publication/259623890\\_Impact\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_on\\_Facet\\_of\\_Organizational\\_Commitment\\_Affective\\_Continuance\\_and\\_Norma](https://www.researchgate.net/publication/259623890_Impact_of_Job_Satisfaction_on_Facet_of_Organizational_Commitment_Affective_Continuance_and_Norma)

[five Commitment A Study of Banking Sector Employees of Pakistan](#)

Ingsih, K., Prayitno, A., Waluyo, D. E., & Suhana, S. (2020). Mediating roles of job satisfaction toward the organizational commitment of employees in the public sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, \*7\*(10), 999–1006. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.999>

Ismail, A., Ghani, A. B. A., Subhan, M., Joarder, M. H. R., & Ridzuan, A. A. (2015). The relationship between stress and job satisfaction: An evidence from Malaysian peacekeeping mission. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, \*6\*(4S3), 647–655. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s3p647>

Jokanović, B., Vrgović, P., Čulibrk, J., Tomić, I., & Jošanov-Vrgović, I. (2025). Job satisfaction in the face of organizational stress: Validating a stress symptoms survey and exploring stress-related predictors. *Sustainability (Switzerland)*, \*17\*(17), 7843. <https://doi.org/10.3390/su17177843>

Kabakibi, M. N., & Macauley, K. A. (2019). A web-based stress reduction program for occupational health. *International Journal of Health, Wellness, and Society*, \*9\*(2), 29–37. <https://doi.org/10.18848/2156-8960/CGP/v09i02/29-37>

Kajimura, A., Shintani, N., & Tatsukawa, S. (2015). Consideration of occupational stressors that influence senses of satisfaction at work in Japan. En \*Bridging research and good practices towards patient welfare - Proceedings of the 4th International Conference on HealthCare Systems Ergonomics and Patient Safety, HEPS 2014\* (pp. 191–196). <https://books.google.com.pe/books?id=zTfMBQAAQBAJ&pg=PA191#v=onepage&q&f=false>

Kanwar, R., & Vanier, D. (2015). The influence of the firm's internal environment on the job commitment and satisfaction of employees in new product development. En *Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science* (pp. 422–426). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-13248-8\\_86](https://doi.org/10.1007/978-3-319-13248-8_86)

Kawada, T., & Otsuka, T. (2014). Change in job stress and job satisfaction over a two-year interval using the Brief Job Stress Questionnaire. *Work*, \*49\*(1), 107–111. <https://doi.org/10.3233/WOR-131658>

Kazán, G., & Kocamiş, T. U. (2025). Impact of accountants' workload on job satisfaction: The mediating role of job stress. *Work*, \*82\*(1), 144–153. <https://doi.org/10.1177/10519815251335787>

Krishna, G. S., & Das, S. (2018). Occupational stress and job satisfaction: A study of automotive industry in India. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, \*9\*(2), 690–697. <https://www.researchgate.net/publication/324766160>

[Occupational stress and job satisfaction A study of a automotive industry in India](#)

Langer, J., Feeney, M. K., & Lee, S. E. (2019). Employee fit and job satisfaction in bureaucratic and entrepreneurial work environments. *Review of Public Personnel Administration*, \*39\*(1), 135–155. <https://doi.org/10.1177/0734371X17693056>

Lee, J.-H., Hwang, J., & Lee, K.-S. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*, \*62\*(1), 87–95. <https://doi.org/10.3233/WOR-182843>

Liu, Y., Lin, Z., Yang, Z., Li, H., & Shen, Y. (2021). Data analysis on the relationship of employees' stress and satisfaction level in a power corporation in the context of the internet. En *Advances in Intelligent Systems and Computing* (Vol. 1303, pp. 1228–1234). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-33-4572-0\\_176](https://doi.org/10.1007/978-981-33-4572-0_176)

Mathew, S., & Brindha, G. (2014). Level of stress and its impact on job satisfaction among the employees of Air India limited, Chennai. *International Journal of Applied Engineering Research*, 9(22), 7549–7559. [https://www.researchgate.net/publication/290914067\\_Level\\_of\\_stress\\_and\\_its\\_impact\\_on\\_job\\_satisfaction\\_among\\_the\\_employees\\_of\\_Air\\_India\\_limited\\_Chennai](https://www.researchgate.net/publication/290914067_Level_of_stress_and_its_impact_on_job_satisfaction_among_the_employees_of_Air_India_limited_Chennai)

Meshkinian, A., Zare, M., Mirzaei, R., & Ansari Moghadam, A. R. (2014). Job stress and its relationship with job satisfaction in workers of a refinery control room. *Life Science Journal*, \*11\*(3), 208–213. [https://www.researchgate.net/publication/286185731\\_Job\\_stress\\_and\\_its\\_relationship\\_with\\_job\\_satisfaction\\_in\\_workers\\_of\\_a\\_refinery\\_control\\_room](https://www.researchgate.net/publication/286185731_Job_stress_and_its_relationship_with_job_satisfaction_in_workers_of_a_refinery_control_room)

Mir, R. A., & Rastogi, E. (2025). Mitigating employee turnover in hospitality industry through emotional intelligence: Evidence from Kashmir India. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, \*58\*(1), 475–483. <https://doi.org/10.30892/gtg.58144-1429>

Mitonga-Monga, J. (2019). Fostering employee commitment through work engagement: The moderating effect of job satisfaction in a developing-country setting. *Journal of Psychology in Africa*, \*29\*(6), 546–555. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1665902>

Ngirande, H., & Timothy, H. T. (2014). The relationship between leader emotional intelligence and employee job satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, \*5\*(6 Spec. Issue), 35–40. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n6p35>

Nguyen, T. K., Wilairatana, P., Dhonden, T., Ngamjarussrivichai, P., & Konosu, T. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Vietnamese workers. \*Proceedings - 2020 9th International Congress on Advanced Applied Informatics, IIAI-AAI 2020\*, 683–688. <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI50415.2020.00138>

Park, D., Hwang, S., Ko, S., Lee, J., & Lee, J. (2018). Recording your stress, can it help to prevent job

- stress? *Communications in Computer and Information Science*, \*851\*(6), 429–435. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-92279-9\\_57](https://doi.org/10.1007/978-3-319-92279-9_57)
- Patole, T. S., Sharma, S., & Sharma, K. (2024). Personal development plans (PDPs) supporting employee learning and job satisfaction: Lightening role of emotional intelligence. En *Embracing Transhumanism and Genomics in Human Resources Management* (pp. 183–210). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7668-3.ch009>
- Perišić, K., Toth, M., & Metzinger, T. Č. (2025). Workplace communication satisfaction and stress as predictors of job satisfaction; [Zadovoljstvo komunikacijom na radnom mjestu i stres kao prediktori zadovoljstva poslom]. *Suvremena Psihologija*, \*28\*(1), 37–53. <https://www.researchgate.net/publication/393159157> [7 Workplace communication satisfaction and stress as predictors of job satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/393159157)
- Phong, V. T., & Anh, L. V. (2024). Factors influencing the organizational commitment of employees in the digital work environment: A case of Dak Lak Province in Vietnam. *Lecture Notes in Networks and Systems*, \*882\* LNNS, 440–460. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-74127-2\\_36](https://doi.org/10.1007/978-3-031-74127-2_36)
- Pradhan, R. K., Pattnaik, R., & Jena, L. K. (2016). Does emotional intelligence contribute to contentment? Exploring the association between work-life balance and job satisfaction. *International Journal of Work Organization and Emotion*, \*7\*(3), 180–197. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2016.081455>
- Rogozińska-Pawelczyk, A. (2018). Job satisfaction vs. occupational stress – Quantitative analysis of 3 organizational units of a public sector institution. *Medycyna Pracy*, \*69\*(3), 301–315. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00648>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall. <https://www.sciencedirect.com/reference/151313>
- Salimi, M., Rajai, M., Haghighi, H., Shareghi, M., Salimi, M., Fallahi, S., Mirsoleymani, S. R., Hesam, A. A., Fallahi, S., & Zare, F. (2012). Association between job stress and job satisfaction among Iranian Gynecologists. *Life Science Journal*, \*9\*(4), 3583–3586. <https://www.researchgate.net/publication/296022818> [Association between job stress and job satisfaction among Iranian Gynecologists](https://www.researchgate.net/publication/296022818)
- Setyaasih, & Suhermin. (2022). Effect of job satisfaction and emotional intelligence on employee performance at the University of Mayjen Sungkono, Mojokerto. *International Journal of Public Sector Performance Management*, \*10\*(2-3), 422–437. <https://doi.org/10.1504/ijpspm.2022.126243>
- Sharma, D. (2023). To identify stress in the services sector. En *Strategic human resource management in the hospitality industry: A digitalized economic paradigm* (pp. 255–266). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7494-5.ch013>
- Sukdeo, N. (2017). The effect of the working environment on employee satisfaction and productivity: A case study in a clothing manufacturing factory. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, \*2017\*(OCT), 1112–1121. <https://ieomsociety.org/bogota2017/papers/253.pdf>
- Takano, K. (2018). *The impact of work stress on job satisfaction: A meta-analysis*. [Tesis de maestría, Universidad de Exemple].
- Tentama, F., Mulasari, S. A., Sulistyawati, S., & Rahmawati, I. Y. (2019). Work productivity in female employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, \*8\*(10), 1882–1886. <https://www.ijstr.org/final-print/oct2019/Work-Productivity-In-Female-Employees.pdf>
- To, A. T., Bui, N. A. K., Mai, T. D. P., Dang, T. M. T., & Nguyen, T. M. T. (2024). The Impact of Work Stress, Health and Safety Measures, and Work-Life Balance on Job Satisfaction Among Remote Workers During the COVID-19 Pandemic: A Study of Employees in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(8), 465–477. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0827>
- Trung Kien, N., Wilairatana, P., Dhonden, T., Ngamjarussrivichai, P., & Konosu, T. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Vietnamese workers. En *Proceedings of the 2020 9th International Congress on Advanced Applied Informatics (IIAI-AAI)\** (pp. 683–688). <https://doi.org/10.1109/IIAI-AAI50415.2020.00138>
- Winton, B. G. (2023). Disaggregating emotional intelligence: Building job satisfaction through emotional abilities. *International Journal of Organizational Analysis*, \*31\*(3), 569–586. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2021-2669>
- Wu, X., & Wong, M. (2020). Influence of professional identity and core self-evaluation on job satisfaction of vocational education teachers and the mediating effect of work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, \*29\*(2), 31–39. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.204>
- Yousefi, S., Nayebzadeh, S., & Nayebzadeh, H. E. (2015). The effects of job stress on accountants job satisfaction. *Iran Occupational Health*, \*12\*(3), 46–53. [https://www.researchgate.net/publication/283742487\\_The\\_effects\\_of\\_job\\_stress\\_on\\_Accountants\\_job\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/283742487_The_effects_of_job_stress_on_Accountants_job_satisfaction)