




Stress and job performance in the public sector in the world. A systematic review of the literature from 2021-2024

Jorge Luis Espinoza Aguilar, Bachiller ¹, Avelino Jaimito Flores Ocaña, Bachiller, ², Leidy Lucia Méndez-Gutiérrez, Doctora ³

¹Universidad Privada del Norte, Perú, N00262235@upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, N00237846@upn.pe

³Universidad Privada del Norte, Perú, Leidy.mendez@upn.pe

Abstract: *This study focuses on examining the impact of stress on job performance in the public sector globally during the period from 2021 to 2024. Using the PRISMA methodology, a systematic review of the literature was carried out, selecting 118 documents from the 50 found. The results highlight a significant association between stress and job performance, identifying work overload and adverse working conditions as main factors. The discussion of the findings emphasizes the importance of implementing measures to mitigate stress and improve the work environment, which could lead to substantial improvements in organizational performance. It is concluded that addressing work stress is crucial to promoting health and effectiveness in the public sector globally, highlighting the need for work policies and practices that prioritize employee well-being. In summary, this study highlights the urgency of preventive and intervention actions to optimize work performance and guarantee the mental health of public sector workers.*

Keywords: *Job stress, Job performance, Public sector, Systematic review, Productivity.*

Estrés y desempeño laboral en el sector público en el mundo. Una revisión sistemática de la literatura del 2021-2024

Resumen-- Este estudio se centra en examinar el impacto del estrés en el desempeño laboral en el sector público a nivel global durante el periodo de 2021 a 2024. Utilizando la metodología PRISMA, se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura, seleccionando 118 documentos de los 50 encontrados. Los resultados resaltan una asociación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, identificando la sobrecarga de trabajo y las condiciones laborales adversas como principales factores. La discusión de los hallazgos enfatiza la importancia de implementar medidas para mitigar el estrés y mejorar el entorno laboral, lo que podría conducir a mejoras sustanciales en el rendimiento organizacional. Se concluye que abordar el estrés laboral es crucial para promover la salud y la eficacia en el sector público a nivel mundial, destacando la necesidad de políticas y prácticas laborales que prioricen el bienestar de los empleados. En resumen, este estudio subraya la urgencia de acciones preventivas y de intervención para optimizar el desempeño laboral y garantizar la salud mental de los trabajadores del sector público.

Palabras claves-- Estrés laboral, Desempeño laboral, Sector público, Revisión sistemática, Productividad.

Abstrac--: This study focuses on examining the impact of stress on job performance in the public sector globally during the period from 2021 to 2024. Using the PRISMA methodology, a systematic review of the literature was carried out, selecting 118 documents from the 50 found. The results highlight a significant association between stress and job performance, identifying work overload and adverse working conditions as main factors. The discussion of the findings emphasizes the importance of implementing measures to mitigate stress and improve the work environment, which could lead to substantial improvements in organizational performance. It is concluded that addressing work stress is crucial to promoting health and effectiveness in the public sector globally, highlighting the need for work policies and practices that prioritize employee well-being. In summary, this study highlights the urgency of preventive and intervention actions to optimize work performance and guarantee the mental health of public sector workers.

Keywords-- Job stress, Job performance, Public sector, Systematic review, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Los graves problemas de salud mental en nuestro país y en todo el mundo empeoraron las condiciones sociales de muchas familias. La solución y prevención de estos riesgos en el trabajo podían abordarse mediante medidas concretas para enfrentar los estados de preocupación mental en el ámbito laboral. Se estimó que cada año se perdían 12 mil millones de días laborales debido a la depresión y la ansiedad, lo que costaba a la economía mundial casi 1 billón de dólares [1]. Justamente, uno de los obstáculos en el trabajo era el estrés, el cual podía ser causado por diversos

motivos, como las condiciones físicas en el trabajo, las presiones y el ambiente laboral, entre otros.

El estrés era una respuesta que las personas experimentaban al enfrentarse a demandas y presiones laborales que desafiaban sus capacidades para afrontarlas. Los cambios recientes en la gestión del trabajo se caracterizaron por un control más estricto de la productividad individual y colectiva, y por el intento de funcionar con un mínimo de mano de obra, lo que creó trastornos somáticos y cognitivos en los trabajadores [2]. El desempeño se definió como la competencia de un individuo durante momentos específicos de empleo en comparación con el estándar del trabajo. Los empleados podían realizar cualquier trabajo con éxito a través del desempeño laboral, lo que contribuía a un buen papel en el logro de las metas y objetivos organizacionales [3]. Para reducir el estrés, la empresa debía aplicar diversas estrategias dirigidas a la protección de los trabajadores; asimismo, poniendo énfasis en el bienestar del trabajador se lograban resultados de un buen desempeño laboral, cumpliendo los objetivos y metas de manera eficaz y eficiente.

En los reportes de investigación se mencionó que los administradores de hospitales necesitaban controlar las causas de la presión laboral para mejorar la sensación de felicidad y rendimiento. Las causas incluían la sobrecarga de trabajo, la presión de los superiores, la presión del tiempo, la presión de los ingresos, las condiciones de trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo. En particular, la sobrecarga de trabajo requería la mayor atención [4].

Además, el sistema de remuneración basado en el desempeño aumentó el riesgo de síntomas de depresión y ansiedad, y creó un riesgo mucho mayor de reportar síntomas en presencia de un alto estrés laboral. Sus hallazgos sugirieron que la evaluación y reducción del estrés laboral, así como la detección temprana de síntomas de depresión y ansiedad entre los trabajadores dentro de los sistemas de remuneración basados en el desempeño, eran fundamentales para reducir estos riesgos [5].

Por otro lado, las enfermeras peruanas enfrentaron una serie de desafíos y demandas laborales que resultaron en un impacto significativo en su satisfacción con la vida. Estos obstáculos incluían la escasez de personal, la insuficiencia de recursos, el estrés laboral, las altas tasas de rotación y las grandes cargas de trabajo. Cada uno de estos factores, tanto individual como colectivamente, tenía el potencial de influir negativamente en su bienestar psicológico y, en consecuencia, en su capacidad para proporcionar una atención de calidad al paciente [6].

Se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera el estrés afectaba el desempeño laboral en el sector público en el mundo, en una revisión sistemática del 2021 al 2024? El objetivo de nuestra revisión sistemática fue determinar

cómo el estrés afectaba el desempeño laboral en el sector público en el mundo durante el periodo 2021-2024.

Las necesidades del presente estudio buscaban entender la alta incidencia de estrés laboral en el sector público mundial, que repercutía en la sociedad en su conjunto, afectando la productividad e incluso el desempeño y rendimiento de los futuros profesionales de las ramas gubernamentales [7]. En la búsqueda de las principales causas del estrés laboral en el sector público, se hallaron medidas que reducían de manera significativa este problema social y se recomendaron acciones para prevenir los altos niveles de estrés [8]. Se comprendió la efectividad en la mitigación de este problema, basándose en investigaciones previas de diferentes autores y en casos documentados en los cuales este problema podía ser controlado de manera eficiente e incluso revertido para mejorar el rendimiento de los estados gubernamentales alrededor del mundo [9].

II. METODOLOGÍA

La presente investigación fue una revisión sistemática basada en la recopilación de información según las variables presentadas y el título del tema de investigación. La búsqueda de artículos científicos se centró en elementos esenciales con estructura IMRD (Introducción, Metodología, Resultados y Discusión) correspondientes al periodo comprendido entre 2021 y 2024, lo que permitió aplicar los criterios a las variables de estrés y desempeño laboral. Los documentos seleccionados debían cumplir con ciertos criterios específicos, provenir de bases de datos confiables y presentar una metodología comprensible, así como objetivos y conclusiones bien fundamentadas. Se utilizaron diferentes estrategias para completar la búsqueda de la revisión sistemática, y el periodo considerado para la revisión abarcó los últimos cuatro años, incluyendo estudios tanto en español como en inglés.

A. Recursos de información

En la recopilación de artículos científicos se escogió SCOPUS como base de datos, resultando en la búsqueda de 118 artículos, de los cuales se seleccionaron 50 para la revisión sistemática, lo cual se detalla en la tabla 1.

TABLA I
ARTÍCULOS ENCONTRADOS POR BASE DE DATOS
CIENTÍFICAS

Base de datos	Cantidad de artículos encontrados	Cantidad de artículos seleccionados
SCOPUS	118	50
Total	118	50

B. Criterios de búsqueda

Las fuentes de información seleccionadas comprendieron principalmente artículos de investigación científica que seguían la estructura de una revisión sistemática. Se emplearon operadores booleanos como "AND" y "OR" para combinar términos clave como

"Estrés", "Desempeño Laboral", "Sector Público" y "Salud Mental". Se consideraron artículos en español e inglés, observando una mayor disponibilidad de investigación en inglés, específicamente en el periodo comprendido entre 2021 y 2024.

C. Criterios de exclusión e inclusión

Los criterios de exclusión se tuvieron en cuenta lo siguiente: Se excluyeron documentos que no fueran artículos de investigación. Se descartaron aquellos documentos fuera del rango de tiempo especificado, que abarcaba desde 2021 hasta 2024. Un total de 68 documentos fueron eliminados debido a la ausencia de factores con estructura IMRD (Introducción, Métodos, Resultados y Discusión).

Los iterios de inclusión se consideraron los siguientes criterios: Deben estar dentro del rango temporal establecido entre 2021 y 2024. Cumplen con la estructura del IRMD (Introducción, Resultados, Métodos y Discusión). Se consideraron los artículos que abordaban al menos una de las variables de interés, ya sea estrés o desempeño laboral. Se consideraron un total de 50 artículos con estructura IMRD.

D. Proceso de selección de estudios

Se siguieron varios criterios para seleccionar los artículos de investigación, destacando especialmente la importancia de seguir la estructura IMRD. En la fase final del proceso de selección, se realizó una matriz de selección de base de datos en Excel, lo cual fue fundamental ya que facilitó la identificación y elección de los artículos de investigación pertinentes.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente revisión sistemática se utilizó SCOPUS como base de datos. Se realizó la búsqueda de 118 artículos de investigación y se seleccionaron 50 documentos. Se aplicaron filtros a los 118 artículos encontrados y se excluyeron 46 documentos debido a que no cumplieron con los criterios de inclusión, como no pertenecer al periodo de los últimos cuatro años (2021-2024), y 22 artículos no tenían estructura completa IMRD. Como resultado final, se obtuvieron 50 artículos que fueron revisados y utilizados en esta revisión sistemática.

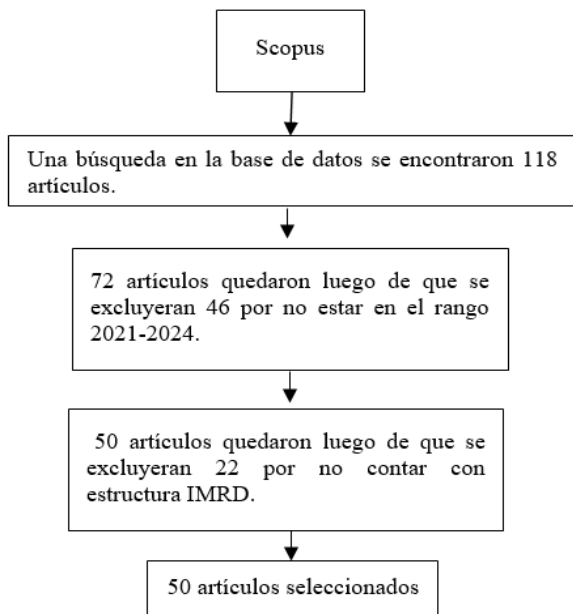


Fig. 1 Esquema de flujo de búsqueda de selección.

Características de los estudios: En el marco de la presente revisión sistemática, se incluyeron 50 artículos científicos en el análisis. La procedencia de estos estudios a nivel de países se detalla en la Tabla II. También se presentan características de los estudios según las bases de datos analizadas en la Tabla III.

TABLA II

CLASIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS SELECCIONADOS POR PAÍS

N°	País	Número de documentos
1	Albania	1
2	Arabia Saudita	1
3	Bangladesh	1
4	Benín	1
5	Canadá	1
6	Chile	10
7	China	1
8	Corea del Sur	2
9	Ecuador	3
10	España	1
11	Estados Unidos	1
12	India	1
13	Irán	3
14	Italia	2

15	Japón	1
16	Líbano	1
17	México	2
18	Nigeria	1
19	Pakistán	2
20	Perú	7
21	Portugal	1
22	Suecia	3
23	Uruguay	1
24	Vietnam	2
Total		50

TABLA III

CLASIFICACIÓN DE ARTÍCULOS POR SU TIPO

Tipo de documento	Frecuencia	%
Artículos científicos	50	100%
Total	50	100%

TABLA IV

CLASIFICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR AÑO DE PUBLICACIÓN

Año de publicación	N° de documentos	%
2024	4	8%
2023	18	36%
2022	14	28%
2021	14	28%
Total	50	100%

TABLA V

DISTRIBUCIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS POR IDIOMAS

N°	Idioma	Frecuencia	%
1	Español	16	32%
2	Inglés	34	68%
Total		50	100%

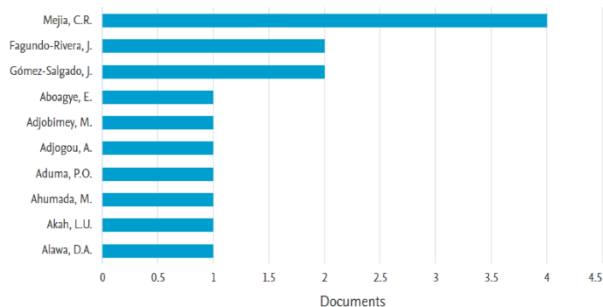


Fig. 2 Documentos más citados en todo el mundo.



Fig. 3 Cantidad de palabras más buscadas

A. Análisis de Resultados

La Tabla VI presentó la recopilación de información sobre las características de los artículos que abordan el estrés y su relación en el desempeño laboral. En ese sentido, se identificaron y recopilaron un total de 50 artículos de estudios.

TABLA VI
CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS ANALIZADOS

Nº	Referencia	Título del artículo	Año
1	[10]	“Predictive Role of Physical Activity and Health-Related Quality of Life in Police Officers’ Work Assessment”	2024
2	[11]	Factors Influencing Occupational Stress Perceived by Emergency Nurses During Prehospital Care: A Systematic Review	2024
3	[12]	The Relationship Between Burnout, Stress, And Resilience Among Vietnamese Health Care Workers	2024
4	[6]	Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses	2024
5	[9]	Adaptation and Validation of the T3/15 Stress Questionnaire among Peruvian Healthcare Workers [Adaptação e validação do questionário de estresse	2023

		T3/15, em trabalhadores de saúde no Peru]	
6	[13]	Post-Traumatic Stress Associated with Telework-Related Job Limitation in Latin America	2023
7	[14]	An Analysis of Work-Related Stress Using Smart Devices: A Preliminary Study	2023
8	[15]	The role of social support and social identification on challenge and threat cognitive appraisals, perceived stress, and life satisfaction in workplace employees	2023
9	[16]	Stress, fear, and anxiety among construction workers: a systematic review	2023
10	[17]	Postural stress and risk conditions in manual load handling of Chilean industrial workers	2023
11	[18]	Personal history and body mass index as a mediator effect on blood pressure in health personnel at a hospital in Guayaquil - Ecuador	2023
12	[36]	Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review	2023
13	[37]	Psychosocial Risks and Mental Disorders among Mexican Oil Workers	2023
14	[38]	Correlation of Work Fatigue and Mental Workload in Train Drivers: A Cross-sectional Study	2023
15	[39]	Applicability of occupational reinstatement of workers with post-COVID-19 syndrome	2023
16	[40]	Measurement of work-related psychological injury with depressive symptoms	2023
17	[47]	Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence	2023
18	[48]	Gender differences in consumer debt stress: impacts on job performance, family life and health	2023
19	[4]	Occupational stress affects well-being and job performance of doctors: a case study in the Covid-19 epidemic context	2023
20	[5]	Performance-based pay system and job Stress Related to depression/anxiety in Korea: Analysis of Korea working condition survey	2023
21	[3]	Bankers’ job stress, job performance, and job commitment trajectories during the COVID-19 pandemic	2023
22	[49]	Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model	2023

23	[2]	Occupational stress in industry setting in Benin 2019: A cross-sectional study	2022
24	[19]	Impact of mental health by Covid-19 on the collaborators of Peruvian companies [Impacto de la salud mental por Covid-19 en los colaboradores de empresas peruanas]	2022
25	[20]	The Association between Professional Quality of Life, Occupational Burnout, Depression, Anxiety, and Stress among Iranian Nurses (2019)	2022
26	[21]	The COVID-19 pandemic inducer of technostress in teachers of the Ecuadorian education of second level [La pandemia COVID-19 inductor de tecnoestrés en docentes de la educación ecuatoriana de segundo nivel]	2022
27	[22]	Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms	2022
28	[23]	The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress [Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral]	2022
29	[24]	The Cost-Effectiveness Analysis of the Productivity Measurement and Enhancement System Intervention to Reduce Employee Work-Related Stress and Enhance Work Performance	2022
30	[25]	How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload	2022
31	[26]	The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace	2022
32	[27]	Health problems and diseases caused by the work process of nurse educators; [Problemas de saúde doenças geradas pelo processo de trabalho da enfermagem]	2022
33	[28]	[Pros and cons of teleworking in relation to the physical and mental health of the working general population: a narrative exploratory review]. / Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria	2022
34	[41]	Employees Perceptions of Job Insecurity and Performance: A Qualitative Approach	2022
35	[7]	Estrés ocupacional y desempeño laboral del personal académico en dos universidades nigerianas.	2022
36	[50]	Technostress Creators and Job Performance Among Frontliners: Theorizing the Moderating Role of Self-Efficacy	2022

37	[29]	[Workplace bullying and mental health in Chilean workers: The role of gender]. / Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género	2021
38	[8]	The effect of occupational stress on the quality of life of pharmacists in Saudi Arabia	2021
39	[30]	Socio-occupational factors associated with anxiety, depression and stress in health professionals of the Peruvian highlands during the COVID-19 pandemic	2021
40	[31]	Design and validation of a financial stress scale in Peruvian dependent workers during the COVID-19 pandemic (EFT-Cov19)	2021
41	[32]	Distress and working conditions in the administrative and nursing staff of the hospital pediátrico baca ortiz, Ecuador	2021
42	[33]	Working hours, job burnout, and subjective well-being of hospital administrators: An empirical study based on china's tertiary public hospitals	2021
43	[34]	The COVID-19 pandemic: Biological threat versus work and society [La pandemia de COVID-19: Amenaza biológica versus trabajo y sociedad]	2021
44	[35]	Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Discomfort Among Tellers at a Banking Company in Lima, Perú	2021
45	[42]	Assessment of occupational health and job satisfaction in workers with intellectual disability: A job demands-resources perspective	2021
46	[43]	Organizational Factors that Affect Job Satisfaction and Job Performance in Basic Education Teachers	2021
47	[44]	Perceptions of Chilean workers on the impact of teleworking in the context of COVID-19	2021
48	[45]	Productivity, satisfaction, work environment and health after relocation to an activity-based flex office-the active office design study	2021
49	[46]	Obesity as a cause of non-work skills in construction companies, Lima 2011 - 2017	2021
50	[51]	A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district	2021

B. Análisis de Resultados

TABLA VII

INTRODUCCIÓN DE LA VARIABLE ESTRÉS

Categorías	Aporte
Definición del estrés	El estrés es una respuesta que ocurre cuando las personas enfrentan demandas laborales que superan su capacidad de manejo. Los recientes cambios en la

	<p>gestión del trabajo, que incluyen un control más riguroso de la productividad y la reducción de personal, están causando problemas físicos y cognitivos en los empleados [2]. Se brinda las siguientes recomendaciones:</p> <p>Las empresas deben llevar a cabo evaluaciones regulares del estrés en sus empleados para detectar y abordar las fuentes de estrés antes de que se agraven. Herramientas como cuestionarios de autoevaluación y entrevistas son útiles en este proceso. Además, ofrecer formación en técnicas de manejo del estrés, como meditación, mindfulness y gestión del tiempo, ayudará a los empleados a desarrollar habilidades para enfrentarlo de manera más efectiva.</p>
Acciones de beneficio del estrés en las empresas	<p>En salud ocupacional, evaluar el estrés es fundamental para prevenir trastornos mentales graves, como la ansiedad generalizada, el estrés postraumático y el agotamiento, que pueden perjudicar el desempeño laboral [31]. Para abordar estos problemas de manera efectiva, se recomienda programas como:</p> <p>Fomentar un entorno laboral que valore la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo puede reducir significativamente el estrés. Esto implica promover una comunicación abierta y ofrecer reconocimiento y recompensas por el buen desempeño.</p> <p>Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios adaptables y la posibilidad de teletrabajo, permite a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales, lo que ayuda a reducir el estrés.</p> <p>Implementar programas de asistencia al empleado (EAP) que ofrezcan apoyo psicológico y consejería brinda a los empleados los recursos necesarios para manejar problemas personales y laborales.</p>
Factores que influyen el estrés	<p>Las causas del estrés laboral pueden ser específicas de cada organización o industria. Entre las más comunes se encuentran las demandas de desempeño excesivas, la falta de autonomía, los roles poco claros y la inseguridad laboral [15]. Para mitigar estos factores, se sugiere las siguientes estrategias:</p> <p>Asegurar que todos los empleados comprendan claramente sus roles y responsabilidades ayuda a reducir la confusión y el estrés por expectativas poco claras.</p> <p>Fomentar mayor autonomía y control en las tareas diarias hace que los empleados se sientan más valorados y menos estresados.</p> <p>Evaluar y ajustar las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga, así como proporcionar recursos adicionales cuando sea necesario, puede prevenir el agotamiento.</p> <p>Crear un ambiente de trabajo seguro y estable, donde los empleados se sientan seguros en sus puestos, puede reducir significativamente el estrés por inseguridad laboral.</p>

TABLA VIII

INTRODUCCIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Categorías	Aporte
Definición del desempeño laboral	<p>El desempeño laboral es un fenómeno complejo influenciado por varias variables, como características personales, carga de trabajo, satisfacción laboral, habilidades, reconocimiento, apoyo social, comunicación efectiva, comportamiento gerencial y clima organizacional [51]. Se recomendó:</p> <p>Fomentar el desarrollo continuo de habilidades a través de programas de capacitación y desarrollo profesional puede mejorar el desempeño laboral. Estos programas deben alinearse con las necesidades de cada empleado y las competencias requeridas para sus roles.</p> <p>Implementar sistemas de reconocimiento que valoren los logros individuales y de equipo puede aumentar la motivación y el compromiso, mejorando así el desempeño.</p>
Acciones de beneficio del desempeño laboral en las empresas	<p>El éxito en la ejecución de tareas depende de un desempeño laboral efectivo, que no solo cumple con las expectativas, sino que también contribuye al logro de las metas de la organización [3]. Como parte de la efectividad se tuvo en cuenta:</p> <p>Crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, que fomente la comunicación abierta y el trabajo en equipo, ayuda a construir relaciones sólidas y fortalece el sentido de pertenencia y compromiso.</p>
Factores que influyen el desempeño laboral	<p>Durante las crisis, el desempeño laboral se ve afectado por la relación entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles. Esta interacción impacta directamente la motivación y el bienestar de los empleados, lo que puede disminuir su capacidad para mantener altos niveles de rendimiento [6]. Se tuvo en cuenta:</p> <p>Durante las crisis, es fundamental que la gestión preste atención a las necesidades emocionales y prácticas de los empleados. Esto incluye ofrecer apoyo psicológico, comunicar de manera transparente los cambios organizacionales y proporcionar recursos adicionales para manejar la carga de trabajo aumentada.</p>

IV. CONCLUSIONES

La revisión sistemática de la literatura del periodo 2021 al 2024 destacó consistentemente la relación crítica entre el estrés y el desempeño laboral en el sector público a nivel global. Los estudios revelan que el estrés, originado por factores como la sobrecarga de trabajo, las presiones temporales y la falta de recursos, impacta negativamente la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Aunque se observó variaciones en los enfoques y resultados de las investigaciones, la evidencia enfatizó la importancia de abordar integralmente el estrés para mejorar las condiciones laborales y optimizar el rendimiento en entornos públicos.

Durante la ejecución de esta revisión sistemática, se identificaron varias limitaciones en la disponibilidad y la calidad de la información sobre las variables estudiadas. A pesar del acceso a datos recopilados, la búsqueda de artículos específicos entre 2021 y 2024 de bases de datos confiables resultó ser un proceso tedioso y demandante, lo cual limitó la selección a 50 artículos relevantes.

En respuesta a la pregunta de investigación planteada, ¿De qué manera el estrés afecta el desempeño laboral en el sector público a nivel mundial? Una revisión sistemática de literatura del 2021 al 2024, ha logrado un análisis exhaustivo de estas dos variables clave y su interacción con otros factores de interés, asimismo la recopilación de investigaciones enfocadas en estos aspectos ha permitido comprender mejor cómo afectan la sostenibilidad y los sistemas de las organizaciones públicas.

La implementación de medidas efectivas para mitigar el estrés y mejorar el entorno laboral se destaca como una conclusión fundamental para promover mejoras significativas en el rendimiento organizacional, los hallazgos subrayan la urgencia de abordar el estrés laboral como un componente central para fortalecer la salud y la eficacia dentro del sector público a nivel global.

REFERENCIAS

- [1] D. Parra-Giordano, V. Andres-Felli, P. Soto-Malabrigo, D. Pinto-Galleguillos, and M. A. Saldías-Fernández, "HEALTH PROBLEMS AND DISEASES CAUSED BY THE WORK PROCESS OF NURSE EDUCATORS," vol. 28, 2022, doi: 10.29393/ce28-4psdm50004.
- [2] V. R. Diaz, Y. Barroilhet, R. Carrasco, A. Guzman, K. Carvajal, and D. Galaz, "The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress," vol. 15, no. 2, pp. 113–134, 2022, doi: 10.21615/cesp.5920.
- [3] P. A. Faria, V. Santos, and L. M. Massaça, "Predictive Role of Physical Activity and Health-Related Quality of Life in Police Officers' Work Assessment," vol. 14, no. 2, pp. 299–310, 2024, doi: 10.3390/ejihpe14020020.
- [4] M. Briceño *et al.*, "Post-Traumatic Stress Associated with Telework-Related Job Limitation in Latin America," vol. 20, no. 13, 2023, doi: 10.3390/ijerph20136240.
- [5] Y. Almogbel, "The effect of occupational stress on the quality of life of pharmacists in Saudi Arabia," vol. 14, pp. 643–654, 2021, doi: 10.2147/RMHP.S281317.
- [6] J. C. Gillman, M. J. Turner, and M. J. Slater, "The role of social support and social identification on challenge and threat cognitive appraisals, perceived stress, and life satisfaction in workplace employees," vol. 18, no. 7, 2023, doi: 10.1371/journal.pone.0288563.
- [7] R. F. C. Esteban, O. Mamani-Benito, J. F. Rodríguez-Alarcón, A. S. V. de la Cruz, D. Arias-Chávez, and C. R. Mejía, "Design and validation of a financial stress scale in Peruvian dependent workers during the COVID-19 pandemic (EFT-Cov19)," vol. 61, pp. 181–187, 2021, doi: 10.52808/BMSA.7E5.61E2.021.
- [8] F. Tomasina and A. Pisani, "Pros and cons of teleworking in relation to the physical and mental health of the working general population: a narrative exploratory review," vol. 25, no. 2, pp. 147–161, 2022, doi: 10.12961/april.2022.25.02.07.
- [9] M. Adjobimey *et al.*, "Occupational stress in industry setting in Benin 2019: A cross-sectional study," vol. 17, no. 6, 2022, doi: 10.1371/journal.pone.0269498.
- [10] W. C. Morales-García, M. Vallejos, L. Sairitupa-Sanchez, S. B. Morales-García, O. Rivera-Lozada, and M. Morales-García, "Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses," vol. 12, 2024, doi: 10.3389/fpubh.2024.1268336.
- [11] L. T. D. Hien, K. N. Huyen, and T. H. L. Hoang, "OCCUPATIONAL STRESS AFFECTS WELL-BEING AND JOB PERFORMANCE OF DOCTORS: A CASE STUDY IN THE COVID-19 EPIDEMIC CONTEXT," vol. 11, no. 4, 2023, doi: 10.55908/sdgs.v11i4.537.
- [12] M. Tanaka *et al.*, "Measurement of work-related psychological injury with depressive symptoms," vol. 23, no. 1, 2023, doi: 10.1186/s12888-023-05178-w.
- [13] S. Jiandong, X. Fan, and L. Haitian, "How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload," vol. 17, no. 7, 2022, doi: 10.1371/journal.pone.0269452.
- [14] K. F. Porras, M. A. Socualaya, C. M. S. Llanes, and J. M. A. Pacheco, "Applicability of occupational reinstatement of workers with post-COVID-19 syndrome," vol. 63, no. 2, pp. 509–516, 2023, doi: 10.52808/bmsa.8e7.632.022.
- [15] D. Montero-Tejero, N. Jiménez-Picón, J. Gómez-Salgado, E. Vidal-Tejero, and J. Fagundo-Rivera, "Factors Influencing Occupational Stress Perceived by Emergency Nurses During Prehospital Care: A Systematic Review," vol. 17, pp. 501–528, 2024, doi: 10.2147/PRBM.S455224.
- [16] B. Becerra-Canales, É. M. Hernández-Huaripaucar, J. Ybaseta-Medina, G. Huamán-Espinoza, and N. Gonzales-Aedo, "Adaptation and Validation of the T3/15 Stress Questionnaire among Peruvian Healthcare Workers," vol. 21, no. 3, 2023, doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11196.
- [17] R. G. A. Carrasco, C. V. B. Pesántez, F. A. M. Gallegos, and B. C. H. Morocho, "The COVID-19 pandemic inducer of technostress in teachers of the Ecuadorian education of second level," vol. 62, no. 2, pp. 266–279, 2022, doi: 10.52808/BMSA.7E6.622.018.
- [18] V. H. A. Nguyen *et al.*, "The Relationship Between Burnout, Stress, And Resilience Among Vietnamese Health Care Workers," vol. 15, no. 3, pp. 215–226, 2024, doi: 10.55489/njcm.150320243557.
- [19] L. Fiorillo, V. Mehta, A. Meto, and C. D'amico, "An Analysis of Work-Related Stress Using Smart Devices: A Preliminary Study," vol. 56, no. 1, 2023, doi: 10.3390/ASEC2023-15956.
- [20] Z. Jia *et al.*, "Working hours, job burnout, and subjective well-being of hospital administrators: An empirical study based on china's tertiary public hospitals," vol. 18, no. 9, 2021, doi: 10.3390/ijerph18094539.
- [21] J. Saily, Z. Garanti, and R. Sadaka, "Technostress Creators and Job Performance Among Frontliners: Theorizing the Moderating Role of Self-Efficacy," vol. 13, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.827027.
- [22] S. K. Roy, M. R. Khan, and N. I. Shanto, "Bankers' job stress, job performance, and job commitment trajectories during the COVID-19 pandemic," vol. 19, no. 3, pp. 203–228, 2023, doi: 10.7341/20231936.
- [23] L. F. Dunn and I. A. Mirzaie, "Gender Differences in Consumer Debt Stress: Impacts on Job Performance, Family Life and Health," vol. 44, no. 3, pp. 550–567, 2023, doi: 10.1007/s10834-022-09862-z.
- [24] L. F. García-Hernández, S. Fulquez-Castro, J. Vázquez-García, and E. L. Ramirez, "Organizational Factors that Affect Job Satisfaction and Job Performance in Basic Education Teachers," vol. 10, no. 4, pp. 888–896, 2021, doi: 10.13187/EJCED.2021.4.888.
- [25] V. Alinejad, N. Parizad, L. Almasi, R. Cheraghi, and M. Piran, "Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence," vol. 23, no. 1, 2023, doi: 10.1186/s12888-023-05277-8.
- [26] A. P. Granja *et al.*, "Distress and working conditions in the administrative and nursing staff of the hospital pediátrico baca ortiz, Ecuador," vol. 40, no. 6, pp. 613–618, 2021, doi: 10.5281/zenodo.5557997.
- [27] M. Öhrn *et al.*, "Productivity, satisfaction, work environment and health after relocation to an activity-based flex office—the

- active office design study,” vol. 18, no. 14, 2021, doi: 10.3390/ijerph18147640.
- [28] I. Jensen, Z. Arapovic-Johansson, and E. Aboagye, “The Cost-Effectiveness Analysis of the Productivity Measurement and Enhancement System Intervention to Reduce Employee Work-Related Stress and Enhance Work Performance,” vol. 19, no. 4, 2022, doi: 10.3390/ijerph19042431.
- [29] L. U. Akah *et al.*, “Occupational Stress and Academic Staff Job Performance in Two Nigerian Universities,” vol. 11, no. 5, pp. 64–78, 2022, doi: 10.5430/jct.v11n5p64.
- [30] F. Muñoz Medina, S. López Bohle, S. M. Ugarte, M. J. Chambel, and E. Wall, “Employees Perceptions of Job Insecurity and Performance: A Qualitative Approach,” vol. 19, no. 24, 2022, doi: 10.3390/ijerph192416665.
- [31] G. Urrejola-Contreras, D. C. Pérez-Casanova, M. A. Pérez-Lizama, and B. Gary-Zambra, “Postural stress and risk conditions in manual load handling of Chilean industrial workers,” vol. 13, no. 1, pp. 47–54, 2023, doi: 10.3126/ijosh.v13i1.41264.
- [32] G. Angelini, “Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review,” vol. 11, no. 1, 2023, doi: 10.1186/s40359-023-01056-y.
- [33] J. Kim and H.-S. Jung, “The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees’ Perceived Stress for Better Workplace,” vol. 19, no. 8, 2022, doi: 10.3390/ijerph19084428.
- [34] R. Rodríguez-Rojas, C. Escobar-Galindo, P. Veliz-Terry, and R. Jara-Espinoza, “Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Discomfort Among Tellers at a Banking Company in Lima, Peru,” vol. 24, no. 2, pp. 117–132, 2021, doi: 10.12961/apr.2021.24.02.04.
- [35] J. P. H. Valdivieso *et al.*, “Personal history and body mass index as a mediator effect on blood pressure in health personnel at a hospital in Guayaquil - Ecuador,” vol. 43, no. 2, pp. 61–67, 2023, doi: 10.12873/432herrerera.
- [36] C. Gómez-Salgado *et al.*, “Stress, fear, and anxiety among construction workers: a systematic review,” vol. 11, 2023, doi: 10.3389/fpubh.2023.1226914.
- [37] K. J. Joshi, K. Sochaliya, B. Modi, L. Sharma, S. Singh, and G. P. Kartha, “A study on the effect of occupational stress on job performance in the nursing staff of a tertiary care teaching hospital in Surendranagar district,” vol. 33, no. 1, pp. 139–145, 2021, doi: 10.47203/IJCH.2021.v33i01.019.
- [38] M. Ahumada, E. Ansoleaga, and A. Castillo-Carniglia, “Workplace bullying and mental health in Chilean workers: The role of gender,” vol. 37, no. 2, 2021, doi: 10.1590/0102-311x00037220.
- [39] Y. Valdez and C. R. Mejia, “Obesity as a cause of non-work skills in construction companies, Lima 2011 - 2017,” vol. 41, no. 2, pp. 36–44, 2021, doi: 10.12873/412valdez.
- [40] F. Saleem and M. I. Malik, “Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: A Moderated Mediation Model,” vol. 13, no. 12, 2023, doi: 10.3390/bs13121014.
- [41] A. Dahlgren, P. Tucker, M. Epstein, P. Gustavsson, and M. Söderström, “Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms,” vol. 79, no. 7, pp. 460–468, 2022, doi: 10.1136/oemed-2021-107789.
- [42] W. Atoche, C. Espinoza, A. Murakami, and J. Wam, “Impact of mental health by Covid-19 on the collaborators of Peruvian companies,” 2022, doi: 10.18687/LACCEI2022.1.1.431.
- [43] F. Ambrosio, G. Torres-Santos, L. de Jesús Infante Rivera, J. F. Rodríguez-Alarcon, and C. R. Mejia, “Socio-occupational factors associated with anxiety, depression and stress in health professionals of the Peruvian highlands during the COVID-19 pandemic,” vol. 61, pp. 97–105, 2021, doi: 10.52808/BMSA.7E5.61E2.011.
- [44] R. C. D. Morán, C. G. G. Pareja, C. E. G. Paredes, J. L. R. Nizama, and E. del Carmen Agüero Corzo, “The COVID-19 pandemic: Biological threat versus work and society,” vol. 61, no. 1, pp. 29–37, 2021, doi: 10.52808/bmsa.7e5.611.005.
- [45] G. Bazmandegan *et al.*, “The Association between Professional Quality of Life, Occupational Burnout, Depression, Anxiety, and Stress among Iranian Nurses (2019),” vol. 11, no. 1, pp. 83–90, 2022, doi: 10.52547/johe.11.1.83.
- [46] M.-H. Lim, J.-H. Yoon, W.-T. Lee, M.-S. Kim, S.-U. Baek, and J.-U. Won, “Performance-Based Pay System and Job Stress Related to Depression/Anxiety in Korea: Analysis of Korea Working Condition Survey,” vol. 20, no. 5, 2023, doi: 10.3390/ijerph20054065.
- [47] N. Flores, C. Moret-Tatay, B. Gutiérrez-Bermejo, A. Vázquez, and C. Jenaro, “Assessment of occupational health and job satisfaction in workers with intellectual disability: A job demands–resources perspective,” vol. 18, no. 4, pp. 1–17, 2021, doi: 10.3390/ijerph18042072.
- [48] N. Hassanzadeh-Rangi, H. Jalilian, A.-A. Farshad, and Y. Khosravi, “Correlation of Work Fatigue and Mental Workload in Train Drivers: A Cross-sectional Study,” vol. 23, no. 4, 2023, doi: 10.34172/jrns.2023.135.
- [49] M. Á. Carrión-García, D. Z. Hernández, G. S. Roque, N. M. Díaz, and E. M. Del Ángel Salazar, “Psychosocial Risks and Mental Disorders among Mexican Oil Workers,” vol. 21, no. 1, 2023, doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11197.
- [50] F. C. Hernández, C. F. Marchant, V. M. Pradenas, C. R. Hernández, C. L. Martínez, and S. M. Gómez, “Perceptions of chilean workers on the impact of teleworking in the context of covid-19,” vol. 27, 2021, doi: 10.29393/ce27-19pfts60019.