

Estrategias para disminuir el estrés laboral en personal administrativo de contextos organizacionales, una revisión sistemática

Strategies to reduce work stress in administrative staff in organizational contexts, a systematic review

Kelys Carolina Moreno Arce

Universidad Popular del Cesar

Resumen

Objetivo: Analizar las estrategias utilizadas para disminuir el estrés laboral en el personal administrativo de contextos organizacionales a partir de la literatura científica publicada entre 2022 y 2026.

Método: Se realizó una revisión documental de literatura científica relacionada con el estrés laboral y las estrategias para su disminución en el personal administrativo de contextos organizacionales. La búsqueda se desarrolló en bases de datos y repositorios de acceso abierto publicados entre los años 2022 y 2026. Asimismo, se empleó la metodología PRISMA para la identificación, selección, evaluación y depuración de los estudios encontrados. Se incluyeron investigaciones empíricas y revisiones teóricas enfocadas en factores de riesgo psicosocial, consecuencias del estrés laboral y estrategias individuales y organizacionales orientadas al bienestar ocupacional en instituciones públicas y privadas.

Resultados: La revisión documental evidenció que el estrés laboral en el personal administrativo se encuentra asociado principalmente a factores psicosociales y organizacionales como la sobrecarga laboral, las exigencias institucionales, la presión constante por el rendimiento, la limitada autonomía, las deficiencias en la comunicación

organizacional y los ambientes laborales poco favorables. Estas condiciones afectan negativamente el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño organizacional de los trabajadores. Frente a ello, las estrategias más relevantes para disminuir el estrés laboral fueron el mindfulness, la regulación emocional, el apoyo social, las pausas activas, la actividad física y el fortalecimiento de la resiliencia, debido a su contribución en la adaptación laboral y la promoción del bienestar emocional.

Conclusión: El estrés laboral representa una problemática significativa para la salud mental y el bienestar ocupacional del personal administrativo, debido a la interacción de múltiples factores organizacionales y psicosociales presentes en los contextos laborales contemporáneos. En este sentido, las estrategias orientadas a disminuir el estrés laboral desempeñan un papel fundamental en la prevención del desgaste emocional y en la promoción de ambientes laborales saludables.

Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, trabajadores administrativos, salud mental laboral, bienestar laboral.

Abstract

Objective: To analyze the strategies used to reduce work-related stress among administrative staff in organizational contexts, based on scientific literature published between 2022 and 2026.

Method: A literature review was conducted on scientific topics related to work-related stress and strategies for reducing it among administrative staff in organizational contexts. The search was carried out in open-access databases and repositories published between 2022 and 2026. The PRISMA methodology was used for the identification,

selection, evaluation, and cleaning of the studies found. Empirical research and theoretical reviews focused on psychosocial risk factors, the consequences of work-related stress, and individual and organizational strategies aimed at occupational well-being in public and private institutions were included.

Results: The literature review showed that work-related stress among administrative staff is mainly associated with psychosocial and organizational factors such as work overload, institutional demands, constant pressure for performance, limited autonomy, deficiencies in organizational communication, and unfavorable work environments. These conditions negatively affect the psychological well-being, job satisfaction, motivation, and organizational performance of employees. In response, the most relevant strategies for reducing work-related stress were mindfulness, emotional regulation, social support, active breaks, physical activity, and resilience building, due to their contribution to workplace adaptation and the promotion of emotional well-being.

Conclusion: Work-related stress represents a significant problem for the mental health and occupational well-being of administrative staff, due to the interaction of multiple organizational and psychosocial factors present in contemporary work environments. In this sense, strategies aimed at reducing work-related stress play a fundamental role in preventing emotional burnout and promoting healthy work environments.

Keywords: Work stress, coping strategies, administrative workers, occupational mental health, workplace well-being.

Introducción:

Actualmente el estrés laboral constituye una de las principales problemáticas que afectan la salud ocupacional y el bienestar psicológico de los trabajadores en distintos contextos organizacionales, en los últimos años, las transformaciones en las dinámicas laborales, el incremento de las exigencias institucionales, la presión por el cumplimiento de metas, la aceleración de los procesos administrativos y la constante adaptación a nuevas modalidades de trabajo han incrementado los factores estresores dentro de las organizaciones.

Esto ha despertado un creciente interés científico y académico por comprender las causas, consecuencias y estrategias de afrontamiento relacionadas con el estrés laboral, especialmente en grupos ocupacionales que desempeñan funciones administrativas y operativas de alta responsabilidad. El personal administrativo representa una población vulnerable frente a las exigencias organizacionales debido a la naturaleza de sus funciones las cuales implican gestión de información, atención a usuarios, cumplimiento de indicadores institucionales, resolución de problemas organizacionales, manejo del tiempo y presión continua por la eficiencia y productividad.

Además, en muchos contextos laborales este personal enfrenta sobrecarga de tareas, ambigüedad en los roles, falta de reconocimiento institucional, deficiencias en la comunicación organizacional y limitadas oportunidades de apoyo emocional, factores que incrementan los niveles de estrés en los trabajadores. Diversas investigaciones desarrolladas en las instituciones públicas, empresas privadas, universidades, hospitales y organizaciones de servicios han evidenciado que estas condiciones laborales repercuten

negativamente en la salud mental, el desempeño laboral, la motivación y la satisfacción de los trabajadores administrativos.

De manera que, dentro de las principales consecuencias asociadas al estrés laboral se encuentran el agotamiento emocional, ansiedad, fatiga mental, alteraciones del sueño, irritabilidad, disminución de la productividad y el deterioro de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Igualmente, en la literatura, se ha identificado que el estrés crónico puede desencadenar riesgos psicosociales más complejos, como el síndrome de burnout, la despersonalización, aislamiento laboral y afectaciones físicas relacionadas con trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares y gastrointestinales.

Estas consecuencias no solo afectan el bienestar individual del trabajador, sino también el funcionamiento organizacional, debido a que generan ausentismo, disminución del rendimiento, conflictos laborales y deterioro del clima organizacional. Frente a este panorama, las estrategias orientadas al manejo y disminución del estrés laboral han adquirido una relevancia significativa dentro de la literatura relacionada con salud ocupacional y bienestar laboral.

En este contexto, las estrategias de afrontamiento son entendidas como esos recursos cognitivos, emocionales y conductuales que emplean los individuos para manejar situaciones percibidas como estresantes o amenazantes. Su adecuada implementación permite disminuir el impacto de estos factores estresores, mejorar la adaptación laboral y fortalecer la capacidad de respuesta a las demandas organizacionales.

De igual manera, múltiples estudios destacan que el apoyo institucional, el liderazgo positivo y las acciones preventivas dentro de las organizaciones desempeñan un papel

fundamental en la mitigación del estrés laboral y en la promoción del bienestar ocupacional del personal administrativo. En este sentido, las organizaciones deben reconocer la necesidad de implementar programas preventivos orientados a la promoción de la salud mental, considerando que el bienestar de los trabajadores constituye un elemento fundamental para el desarrollo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Con base a lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las estrategias para disminuir el estrés laboral descritas en la literatura científica en el personal administrativo de contextos organizacionales?

A partir de esta pregunta, se establece el objetivo principal de esta revisión sistemática:

Analizar las estrategias utilizadas para disminuir el estrés laboral en el personal administrativo de contextos organizacionales a partir de la literatura científica publicada entre 2022 y 2026

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo el diseño de una revisión sistemática de la literatura, utilizando la metodología PRISMA como guía de identificación, selección, evaluación y depuración de los estudios científicos incluidos en la revisión. El propósito principal fue identificar, analizar y organizar la evidencia científica disponible sobre el estrés labores y las estrategias de afrontamiento en el personal administrativo, con el fin de reconocer los principales factores asociados, las consecuencias psicológicas y laborales, así como las estrategias implementadas para la prevención y manejo del estrés en contextos organizacionales.

La investigación adoptó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo-documental, orientado a la recopilación y análisis de información científica reciente relacionada con el fenómeno del estrés laboral en trabajadores administrativos. Se buscó identificar tendencias investigativas, aportes teóricos y estrategias de afrontamiento utilizadas en distintos contextos laborales.

Estrategias de búsqueda

La búsqueda de información se realizó en mayo de 2026 en diferentes bases de datos académicas, revistas científicas y repositorios institucionales de acceso abierto. Las principales fuentes fueron:

- Google académico
- SciELO
- Dialnet
- ScienceDirect
- Springer
- Redalyc
- Ciencia Latina
- Repositorios institucionales universitarios
- Revistas indexadas en salud ocupacional, psicología organizacional y bienestar laboral

Para la búsqueda de los estudios se utilizaron palabras claves y combinaciones relacionadas directamente con el objeto de investigación haciendo uso de operadores booleanos y términos en español e inglés. Entre las palabras claves utilizadas se encuentran:

- Estrés laboral + personal administrativo
- Estrategias de afrontamiento + estrés laboral
- Estrés ocupacional + bienestar laboral
- Burnout + trabajadores administrativos
- Coping strategies + work stress
- Occupational stress + administrative staff
- Workplace stress + coping strategies

Las ecuaciones de búsqueda fueron adaptadas según las características de cada base de datos, permitiendo una exploración más amplia y específica de la literatura científica disponible.

Criterios de elegibilidad

La selección de los documentos se realizó a partir de criterios previamente establecidos, orientados a garantizar la pertinencia temática, metodológica y temporal de los estudios incluidos en la revisión.

Criterios de inclusión

Se incluyeron investigaciones que cumplieran con los siguientes criterios:

- Publicaciones realizadas entre 2022 y 2026.
- Estudios escritos en idioma español e inglés.
- Documentos de acceso abierto y disponibilidad completa del texto.
- Investigaciones relacionadas con estrés laboral, riesgos psicosociales o estrategias de afrontamiento en contextos organizaciones.

- Estudios enfocados en personal administrativo, trabajadores organizacionales o contextos laborales similares.
- Artículos científicos, revisiones sistemáticas, revisiones narrativas, estudios descriptivos, correlacionales, cualitativos y trabajos de grado.
- Investigaciones relacionadas con estrategias de afrontamiento como mindfulness, resiliencia, apoyo social, regulación emocional, pausas activas, bienestar psicológico y programas de manejo del estrés.
- Estudios desarrollados en contextos latinoamericanos e internacionales.

Criterios de exclusión

Se excluyeron los documentos que presentaran alguna de las siguientes características:

- Publicaciones anteriores al año 2022.
- Artículos duplicados en diferentes bases de datos.
- Estudios centrados exclusivamente en población clínica o patologías psiquiátricas no relacionadas con el contexto laboral.
- Investigaciones enfocadas únicamente en estudiantes universitarios sin relación con entornos organizaciones o administrativos.

Resultados

A partir de los documentos seleccionados sobre la revisión documental y teniendo en cuenta los criterios de inclusión establecidos, fue posible identificar diferentes categorías relacionadas con el estrés laboral y las estrategias utilizadas para su disminución en el personal administrativo en contextos organizacionales.

Estrés laboral

El estrés laboral se ha convertido en una de las principales problemáticas que afectan la salud mental y el bienestar de los trabajadores en los contextos contemporáneos, desde una perspectiva integradora, el estrés en el trabajo no se limita a un estado de ánimo transitorio, sino que se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos nocivos de la organización o el entorno de trabajo. Según Ollarzabal (2025) este fenómeno se desencadena a partir de un desbalance percibido por el trabajador entre las demandas de su entorno y los recursos disponibles para enfrentarlos, lo cual genera un estado de tensión sostenida que afecta el bienestar del individuo.

Para comprender la aparición del estrés en las dinámicas actuales, es necesario analizar cómo influye la estructura organizacional sobre las condiciones de trabajo, para Requejo et al. (2025) señala que la gestión administrativa deficiente caracterizada por la centralización excesiva de funciones, la ausencia de manuales operativos y canales de comunicación fracturados actúa como estresores estructurales primarios que llevan a la ambigüedad y conflictos de rol en el personal administrativo.

Asimismo, estas condiciones organizacionales no solo afectan el funcionamiento operativo de las instituciones, sino también el bienestar psicológico de los trabajadores, debido a que la falta de claridad en las funciones, el exceso de responsabilidades y las dificultades en la comunicación incrementan la percepción de inseguridad y presión laboral.

Al respecto, Cruz (2025) argumenta que existe una relación estrecha y bidireccional entre el clima organizacional y la manifestación del estrés, teniendo en cuenta que un

ambiente laboral percibido como hostil, competitivo o carente de apoyo socioemocional por parte de los mandos medios magnifica la vulnerabilidad psicológica de los trabajadores, mientras que un clima saludable actúa como mitigador de las cargas laborales y del agotamiento.

En este sentido, el clima organizacional representa un elemento determinante en la salud mental de los trabajadores, debido a que las relaciones interpersonales, el apoyo recibido y la percepción de reconocimiento influyen directamente en la manera en que los individuos afrontan las demandas laborales, por ello las organizaciones que promueven ambientes laborales positivos como comunicación asertiva y apoyo socioemocional favorecen en la disminución de los niveles de estrés.

Por otra parte, Ghasemi (2024) identificó que el estrés laboral surge como resultado de múltiples factores interrelacionados, entre ellos la sobrecarga de trabajo, las exigencias organizacionales, la presión por el rendimiento, las dificultades en el entorno laboral y la falta de apoyo institucional.

El autor encontró que las condiciones anteriormente mencionadas, afectan significativamente el bienestar emocional, satisfacción laboral y la salud mental de los trabajadores, favoreciendo síntomas de agotamiento, ansiedad, fatiga crónica, cuadros depresivos y desgaste ocupacional. Desde esta perspectiva, concluye que el estrés no depende únicamente características individuales, sino también de factores organizacionales, sociales y contextuales que interactúan constantemente.

Factores de riesgo psicosocial y vulnerabilidad en el personal administrativo

Los factores de riesgo psicosocial comprenden aquellos elementos asociados a las condiciones de trabajo y que están asociados al desarrollo del estrés laboral, estos factores incluyen condiciones organizacionales, emocionales y sociales que afectan negativamente el bienestar de los trabajadores y aumentan la probabilidad de desarrollar agotamiento emocional, ansiedad y otras alteraciones psicológicas relacionadas con el trabajo. En el caso del personal administrativo, la literatura evidencia que estos profesionales están expuestos a una constelación de riesgos intrínsecos a entornos de oficina y soporte operativo.

Según Echeverry y García (2025) evidencian que el estrés laboral en el personal administrativo se encuentra relacionado con las exigencias organizacionales y las dinámicas propias del entorno de trabajo, destacándose factores como la rigidez burocrática, las jornadas sedentarias prolongadas frente a pantallas y los plazos de entrega inflexibles. Las autoras señalan que estas condiciones reducen la autonomía de los trabajadores sobre sus ritmos laborales y favorecen la aparición de agotamiento físico y emocional, afectando el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el desempeño ocupacional.

En este contexto, Gómez et al. (2025) evidenciaron que el estrés laboral en el personal administrativo se relaciona con la exposición constante a múltiples factores psicosociales, entre los que destacan las elevadas demandas laborales derivadas de la atención continua a usuarios, limitaciones operativas ocasionadas por sistemas administrativos obsoletos, escasa autonomía en la toma de decisiones y la interferencia entre la vida familiar y laboral debido al cumplimiento de jornadas extendidas.

Por otra parte, García (2025) encontró que el estrés laboral en el personal administrativo se asocia principalmente con la alta carga de responsabilidad en las

funciones asignadas, la presión derivada del cumplimiento de tareas complejas y el uso de sistemas digitales con limitaciones operativas que dificultan el desarrollo eficiente del trabajo. Asimismo, el autor evidenció que el procesamiento excesivo de información y las exigencias constantes favorecen una sobrecarga mental progresiva, generando agotamiento emocional, tensión psicológica y disminución del bienestar laboral. El estudio concluye que la acumulación continua de demandas cognitivas y organizacionales incrementar el riesgo de desgaste ocupacional y afectación de la salud mental en los trabajadores administrativos.

De igual manera, Cabay – Huebla et al. (2022) identificaron que el estrés laboral en el personal administrativo se encuentra estrechamente relacionado con las elevadas demandas laborales, la presión constante por el cumplimiento de múltiples tareas y la exposición continua a situaciones de tensión dentro del entorno organizacional. Los autores evidenciaron que factores como sobrecarga de funciones, las interrupciones frecuentes, el manejo simultáneo de información y la interacción cotidiana con usuarios en contextos conflictivos generan un importante desgaste emocional y psicológico.

Además, Shweta et al. (2025) identificaron condiciones organizacionales caracterizadas por la inestabilidad laboral, las exigencias constantes de rendimiento y los sistemas de evaluación centrados en metas estrictas de eficiencia, los autores evidenciaron que factores como la monotonía de las tareas, el aislamiento derivado de las dinámicas digitales y la presión por la rapidez en la gestión de la información favorecen la aparición de fatiga mental, tensión psicológica y desgaste emocional.

En conjunto, las investigaciones revisadas, evidencian que el estrés laboral en el personal administrativo se encuentra estrechamente relacionado con diversos factores psicosociales presentes en entornos organizacionales, entre ellos la sobrecarga laboral, las

exigencias de rendimiento, la limitada autonomía, la presión por el cumplimiento de metas, la monotonía de las tareas y la interferencia entre la vida laboral y personal. Es por esto, que se resalta la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales y a la promoción de ambientes laborales más saludables y equilibrados.

Implicaciones del estrés laboral en el rendimiento organizacional

El estrés laboral produce múltiples consecuencias sobre la salud física, psicológica y emocional de los trabajadores, los estudios coinciden en señalar que el estrés prolongado afecta significativamente el desempeño laboral, la productividad, la motivación y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones.

De acuerdo con Palacio y Gómez (2024) identificaron que los elevados niveles de estrés laboral afectan negativamente la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores, favoreciendo ambientes laborales caracterizados por tensión, desmotivación y deterioro de las relaciones interpersonales. Los autores evidenciaron que estas condiciones incrementan la rotación de personal y disminuyen la estabilidad organizacional, generando repercusiones económicas, asociadas a procesos constantes de reclutamiento, inducción y capacitación.

Asimismo, Cañarte et al. (2025) identificaron que el estrés laboral sostenido tiene impacto negativo significativo sobre el rendimiento organizacional, afectando procesos cognitivos fundamentales como la atención, la memoria de trabajo y la capacidad de respuesta ante situaciones de presión. Los autores evidenciaron que los altos niveles de estrés favorecen la aparición de errores operativos, disminución de la productividad,

retrasos en los procesos administrativos y fallas en la gestión de la información, generando ineficiencias dentro de las dinámicas institucionales.

A su vez, Arrieta y Gañan (2025) evidenciaron que el estrés laboral genera importantes repercusiones sobre el rendimiento organizacional y el comportamiento laboral de los trabajadores; los autores identificaron que los altos niveles de estrés se asocian al ausentismo recurrente, disminución de la productividad y el presentismo, entendido como la permanencia física en el puesto de trabajo sin una capacidad real de desempeño eficiente.

Estrategias para disminuir el estrés laboral

Las estrategias para disminuir el estrés laboral comprende un conjunto de recursos individuales y organizacionales orientados a reducir el impacto de las exigencias laborales sobre salud mental y el bienestar de los trabajadores. Estas estrategias favorecen la adaptación a entornos organizacionales complejos y contribuyen a fortalecer la capacidad de respuesta frente a situaciones estresantes.

De acuerdo con García (2025), las estrategias utilizadas para disminuir el estrés laboral pueden clasificarse en estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la regulación emocional. Las primeras buscan resolver o modificar la situación generadora de estrés mediante acciones directas, planificación y toma de decisiones; mientras que las segundas tienen como finalidad regular las emociones derivadas del estrés mediante mecanismos como la relajación, la autorregulación emocional y la reinterpretación positiva de las situaciones adversas.

Entre las estrategias más utilizadas frente al estrés laboral se encuentra la resolución de problemas, considerada una herramienta adaptativa que permite al trabajador analizar las

causas del estrés y plantear alternativas de solución. Según Putra y Sari (2025), esta favorece el control de las demandas laborales y fortalece la percepción de autoeficacia, contribuyendo a disminuir el agotamiento emocional y mejorar el desempeño ocupacional.

Otra estrategia ampliamente reconocida es la búsqueda de apoyo social, García (2025) explica que el acompañamiento emocional y el apoyo proveniente de compañeros, familiares o superiores ayudan a disminuir la sensación de sobrecarga y facilitan la adaptación frente a situaciones laborales complejas. En concordancia, Bilal et al. (2025) sostienen que las redes de apoyo representan un factor protector importante frente al estrés, debido a que fortalecen la resiliencia y promueven sentimientos de seguridad y pertenencia.

La regulación emocional también constituye una estrategia fundamental de afrontamiento, esta comprende la capacidad de reconocer, comprender y manejar adecuadamente las emociones derivadas de situaciones estresantes. Sharma et al. (2025) señalan que los trabajadores con mejores habilidades de regulación emocional presentan menor vulnerabilidad psicológica y mayor capacidad para enfrentar presiones laborales intensas sin afectar significativamente su bienestar mental.

Por otra parte, una de las estrategias contemporáneas de afrontamiento es el Mindfulness o atención plena, según Marroquin (2026) refiere que esta práctica favorece la concentración en el momento presente, permitiendo que los trabajadores desarrollen una mayor capacidad de atención y autorregulación emocional frente a las demandas laborales.

Esta estrategia contribuye a disminuir pensamientos negativos recurrentes, síntomas de ansiedad, tensión emocional y respuestas automáticas asociadas al estrés ocupacional. Asimismo, el mindfulness promueve estados de calma, mejora la claridad mental y

fortalece la capacidad para afrontar situaciones laborales complejas de manera más reflexiva y menos impulsiva. El autor destaca que su aplicación en ambientes organizacionales exigentes favorece el autocuidado, incrementa la sensación de bienestar psicológico y contribuye a prevenir el agotamiento emocional derivado de la presión constante en el trabajo (Tique, K, y Tique, C., 2025)

De igual forma, Garza-Meza et al. (2023) sostienen que las intervenciones basadas en mindfulness generan beneficios tanto individuales como organizacionales, al promover mayor estabilidad emocional, claridad mental y reducción de síntomas asociados al agotamiento laboral. Rajappan et al. (2024) complementan esta postura al indicar que los programas de mindfulness contribuyen significativamente a mejorar el bienestar psicológico y reducir el estrés percibido en los trabajadores.

Por otra parte, las pausas activas y la actividad física representan otra estrategia efectiva de afrontamiento frente al estrés ocupacional. Herrera Huaracha et al. (2024) demostraron que la gimnasia laboral favorece la relajación muscular, reduce la fatiga física y mental, y mejora el estado de ánimo de los trabajadores administrativos. Estas prácticas permiten disminuir la tensión acumulada durante la jornada laboral y favorecen el bienestar integral.

Otra estrategia relevante es el fortalecimiento de la resiliencia, entendida como la capacidad para adaptarse positivamente frente a situaciones adversas. Bilal Ahmad et al. (2025) y Ghasemi (2025) coinciden en que la resiliencia permite afrontar de manera más efectiva las exigencias laborales, favoreciendo la estabilidad emocional, la tolerancia a la frustración y la recuperación psicológica ante situaciones de presión o desgaste ocupacional.

Desde el enfoque organizacional, Cruz (2025) plantea que un clima laboral saludable también actúa como estrategia de afrontamiento colectivo, debido a que ambientes basados en el apoyo, la comunicación y el reconocimiento reducen la percepción de amenaza y fortalecen el bienestar emocional de los trabajadores. En este sentido, el afrontamiento no depende únicamente de recursos individuales, sino también de las condiciones institucionales que favorecen la salud mental ocupacional.

Finalmente, Raj et al. (2025) señalan que las estrategias de afrontamiento más efectivas son aquellas que combinan acciones individuales y organizacionales, incluyendo promoción de hábitos saludables, autocuidado, pausas activas, apoyo social, mindfulness y programas institucionales de bienestar psicológico. Estas estrategias contribuyen a reducir el impacto del estrés laboral y fortalecen la calidad de vida de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Discusión

Los resultados de la presente revisión documental permite comprender que el estrés laboral en personal administrativo constituye un fenómeno complejo y multifactorial, influenciado tanto por factores individuales como por condiciones estructurales propias de las dinámicas institucionales.

Se evidencia que las exigencias organizacionales, la sobrecarga laboral y las limitaciones operativas no actúan de manera aislada, sino que interactúan constantemente generando un impacto progresivo sobre la salud mental y el bienestar ocupacional de los trabajadores administrativos. En este sentido, el estrés laboral trasciende la experiencia

emocional individual y se configura como una problemática organizacional que afecta simultáneamente al trabajador y al funcionamiento institucional.

De acuerdo con Ollarzabal (2025), el estrés laboral aparece cuando las demandas del entorno superan los recursos percibidos por el trabajador para afrontarlas. En concordancia, Requejo et al. (2025) identificaron que la centralización de funciones, las fallas en la comunicación organizacional y la distribución inadecuada de tareas actúan como factores estresores dentro de las organizaciones. Por tanto, los resultados encontrados sugieren que la percepción de incapacidad frente a las demandas laborales no depende únicamente de características personales, sino también de las condiciones estructurales y administrativas presentes en el entorno de trabajo.

Asimismo, los resultados permiten reflexionar sobre el papel que desempeña el clima organizacional en la experiencia del estrés laboral, más allá de las funciones asignadas o de la carga laboral, las relaciones interpersonales y la percepción de apoyo institucional, influyen significativamente en la manera en que el personal administrativo afronta las exigencias cotidianas. En este sentido, los ambientes laborales caracterizados por competitividad excesiva, conflictos interpersonales y escaso reconocimiento institucional aumentan la vulnerabilidad emocional de los trabajadores (Cruz, 2025).

En contraste, los hallazgos sugieren que los entornos organizacionales basados en la cooperación, la comunicación asertiva y el apoyo socioemocional actúan como factores protectores frente al estrés ocupacional. Esto permite comprender que el bienestar laboral no depende únicamente de condiciones físicas o salariales, sino también de la calidad de las relaciones humanas dentro de las organizaciones. Por consiguiente, promover ambientes

laborales saludables representa una estrategia preventiva fundamental para disminuir el impacto psicológico derivado de las exigencias administrativas.

De igual manera, la revisión evidencia que los factores de riesgo psicosocial continúa siendo uno de los principales elementos asociados al deterioro de la salud mental en el personal administrativo. La sobrecarga de tareas, las jornadas prolongadas, la limitada autonomía y la presión permanente por el rendimiento reflejan dinámicas organizacionales centradas en la productividad y el cumplimiento de metas. Diversos autores coinciden en señalar que estas condiciones favorecen agotamiento físico, desgaste emocional y disminución del bienestar psicológico (Echeverry y García, 2025; Gómez et al., 2025; García, 2025).

A partir de ello, puede interpretarse que muchas organizaciones han normalizado condiciones laborales que incrementan progresivamente la vulnerabilidad psicológica de los trabajadores administrativos, la acumulación constante de responsabilidades junto con la necesidad de responder de manera inmediata a múltiples demandas institucionales, limita los espacios de recuperación emocional y favorece estados persistentes de tensión. En consecuencia, estos hallazgos reflejan la necesidad de replantear las dinámicas laborales contemporáneas desde enfoques orientados en la salud mental ocupacional y la prevención de riesgos psicosociales (Ghasemi, 2024).

Por otra parte, los resultados revisados muestran que el estrés laboral genera repercusiones significativas no solo sobre el bienestar individual, sino también sobre el funcionamiento organizacional, la disminución de la productividad, el deterioro de las relaciones interpersonales, la desmotivación laboral y el ausentismo evidencian que las consecuencias del estrés trascienden la esfera emocional del trabajador y afectan

directamente la eficiencia institucional. En este sentido, diversos autores señalan que el agotamiento psicológico sostenido repercute negativamente sobre la capacidad de los procesos administrativos (Palacio y Gómez, 2024; Cañarte et al., 2025).

De igual forma, la presencia de errores operativos, presencia de errores operativos, presentismo y conflictos laborales permite comprender que el estrés ocupacional representa también una problemática organizacional y no exclusivamente individual. Bajo esta lógica, las organizaciones que ignoran los efectos del estrés laboral pueden enfrentar deterioro del clima organizacional y mayores dificultades para mantener ambientes laborales saludables. Por tanto, abordar esta problemática desde una perspectiva preventiva constituye una necesidad tanto para la salud mental de los trabajadores como para la sostenibilidad organizacional (Arrieta y Gañán, 2025).

Frente a este panorama, las estrategias orientadas a disminuir el estrés laboral adquieren una relevancia significativa dentro de los contextos organizacionales contemporáneos. Los hallazgos revisados sugieren que las estrategias centradas en la regulación emocional, la resolución de problemas y el apoyo social fortalecen la capacidad adaptativa de los trabajadores frente a entornos altamente demandantes. En este sentido, dichas estrategias no solo contribuyen a disminuir síntomas de tensión emocional, sino que también favorecen recursos psicológicos relacionados con la percepción de control, la resiliencia y el bienestar emocional (García, 2025).

Además, el apoyo social emerge como un elemento especialmente relevante dentro de las estrategias para disminuir el estrés laboral. La percepción de acompañamiento

emocional y reconocimiento institucional parece actuar como un factor protector frente al desgaste psicológico asociado a las exigencias administrativas. Esto evidencia que las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones desempeñan un papel fundamental en la prevención del agotamiento emocional y en el fortalecimiento del bienestar ocupacional del personal administrativo (Bilal et al., 2025).

Particularmente, el mindfulness fue identificado como una de las estrategias contemporáneas más relevantes para la disminución del estrés laboral. Los estudios revisados evidencian que las prácticas de atención plena favorecen la autorregulación emocional, disminuyen pensamientos negativos recurrentes y fortalecen la capacidad de afrontamiento frente a situaciones de presión laboral (Marroquín, 2026; Rajappan et al., 2024). Más allá de generar relajación momentánea, estos hallazgos sugieren que el mindfulness contribuye a desarrollar respuestas emocionales más adaptativas frente a las demandas organizacionales.

Desde esta perspectiva, la incorporación de programas basados en mindfulness dentro de las organizaciones podría representar una estrategia preventiva orientada no solo a disminuir síntomas de estrés, sino también a fortalecer habilidades psicológicas relacionadas con el autocuidado y la estabilidad emocional. Esto refleja un cambio importante en la comprensión del bienestar laboral, en el cual la salud mental comienza a reconocerse como un componente fundamental para el adecuado funcionamiento organizacional (Garza-Meza et al., 2023; Tique y Tique, 2025).

Asimismo, las pausas activas y la actividad física fueron identificadas como herramientas efectivas para disminuir la tensión acumulada durante la jornada laboral. Los hallazgos permiten comprender que el bienestar ocupacional también depende de la

posibilidad de generar espacios de recuperación física y emocional dentro de las dinámicas laborales cotidianas. En consecuencia, implementar este tipo de estrategias preventivas podría favorecer no solo la disminución del agotamiento físico, sino también una mejor adaptación frente a las exigencias institucionales (Herrera Huaracha et al., 2024).

Otro aspecto relevante identificado corresponde al fortalecimiento de la resiliencia como recurso protector frente al estrés ocupacional. La capacidad de adaptarse positivamente a situaciones adversas y recuperarse emocionalmente frente al desgaste laboral permite afrontar de manera más saludable las exigencias organizacionales. En este sentido, los hallazgos sugieren que fortalecer habilidades emocionales y recursos psicológicos puede contribuir significativamente a disminuir la vulnerabilidad frente al estrés laboral en el personal administrativo (Bilal Ahmad et al., 2025; Ghasemi, 2025).

Finalmente, la revisión documental permite comprender que las estrategias para disminuir el estrés laboral son más efectivas cuando integran acciones individuales y organizacionales de manera simultánea. Las intervenciones orientadas al autocuidado, la regulación emocional, el apoyo institucional y la promoción de ambientes laborales saludables generan efectos positivos tanto en el bienestar psicológico de los trabajadores como en el funcionamiento organizacional. Por consiguiente, resulta fundamental que las organizaciones desarrollen políticas preventivas dirigidas a la promoción de la salud mental ocupacional y al fortalecimiento integral del bienestar del personal administrativo (Aman Raj et al., 2025).

Referencias bibliográficas

- Aman Raj, et al. (2025). Improving workplace well-being through stress management and health promotion: A systematic literature review. ResearchGate.
- Arrieta Uribe, L. M., & Gañán Moreno, A. (2025). Impacto del estrés en el desempeño laboral en trabajadores del sector servicios en Medellín (Colombia). *Psicoespacios*, 19(35). <https://doi.org/10.25057/21452776.1715>
- Arrieta Uribe, L. M., & Gañán Moreno, A. (2025). Impacto del estrés en el desempeño laboral en trabajadores del sector servicios en Medellín (Colombia). *Psicoespacios*, 19(35). <https://doi.org/10.25057/21452776.1715>
- Bilal Ahmad, et al. (2025). Coping strategies and resilient behavior among frontline healthcare workers: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 8, 100049. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772653325000498>
- Cabay-Huebla, N., et al. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 23(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242022000100069&script=sci_arttext&tlng=en
- Cañarte Vélez, J., et al. (2025). Estrés laboral y su relación con el bajo rendimiento dentro del personal administrativo. *Polo del Conocimiento*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9862>
- Cruz Montes, Paola Rocío. (2025). Clima Organizacional y Estrés Laboral: Un análisis en el personal administrativo de la Universidad Regional del Sureste, Oaxaca. *RIDE*.

Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 15(30), e909. Epub 08 de agosto de 2025. <https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2469>

Echeverry Saldarriaga, D., & García Rodríguez, Y. (2025). Factores de riesgos psicosociales del personal docente y administrativo: Una revisión sistemática de las principales tendencias en su abordaje. *Science Evolution*, 4(2). <https://doi.org/10.61325/ser.v4i2.198>

García Suarez, P. (2025). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de 30 a 60 años de la Función Judicial, en la ciudad de Quito. *Revista Unnival*. <https://revistaunnival.com/index.php/1/article/view/81>

Garza-Meza, L. E., Portales, L., & Westrup-Villarreal, N. E. (2023). Mindfulness in Mexican organizations: An effective way to increase individual and organizational well-being. En S. Dhiman (Ed.), *New horizons in workplace well-being* (pp. 35–55). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17241-0_3

Ghasemi, F. (2025). A systematic narrative review of teachers' occupational stressors and coping strategies: A bioecological systems perspective. *Oxford Review of Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/02671522.2024.2381142>

Gómez Muñoz, D., et al. (2025). Factores de riesgo psicosocial que influyen en el estrés laboral de funcionarios de un municipio antioqueño. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18271>

- Herrera Huaracha, R., et al. (2024). Efectos del programa de gimnasia laboral en el rendimiento para el trabajo administrativo de servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6).
- Marroquín Cortez, F. (2026). Mindfulness y pausas activas como estrategias de autocuidado organizacional en ambientes exigentes. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10600631>
- Mercado Ollarzabal, A. L. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores: una revisión sistemática. *Revista UNO*, 5(9), 42-60.
<https://doi.org/10.62349/revistauno.v.5i9.38>
- Palacio Moreno, L., & Gómez Molina, J. (2024). Estrés laboral en el personal administrativo de una IPS. *CIES*.
<http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/496/533>
- Putra, A. S. B., & Sari, V. I. P. (2025). Managing Stress in the Workplace: A Bibliometric Review of Coping Strategies and Resilience. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(1). <https://doi.org/10.51214/002025071286000>
- Rajappan, D., Mailerum Perumal, A., Vijayakumar Santhi, I., & Narayanan, R. (2024). Analyzing the stress management intervention impacting the mindfulness and well-being of employees. *Work*, 77(2), 561–571. <https://doi.org/10.3233/WOR-220410>
- Requejo Pacheco, G., Ucañan Leyton, R. E., Pérez Estrella, E. E., & Hidalgo Gómez, A. G. (2025). Gestión administrativa y estrés laboral en trabajadores de empresas peruanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(2), 454–470.

Sharma, A. K., et al. (2025). Evaluating the effectiveness of stress management techniques for alleviating workplace stress. En Mastering Stress in Modern Organizations. IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/mastering-stress/355649>

Sharma, S., et al. (2025). Workplace stress among young retail workers: A systematic review of causes, consequences, and coping strategies. Preprints.
https://www.preprints.org/frontend/manuscript/b3463624c4b23cb8eea13679788abb68/download_publication

Tique Forero, J., & Tique Forero, M. (2025). ¿El mindfulness en el lugar de trabajo tiene un efecto significativo en la toma de conciencia sobre el autocuidado de la salud? [Tesis de grado, Universidad El Bosque]. Repositorio Institucional El Bosque.