ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DEL SECTOR FINANCIERO

CORRELATIONAL ANALYSIS BETWEEN TIME MANAGEMENT AND WORK STRESS IN PROFESSIONALS IN THE FINANCIAL SECTOR

John Elvis Laura Mendoza
Blackwell Global University | jlaura@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0000-3733-3704

Jose Rodrigo Morzan Bedregal
Blackwell Global University | jmorzan@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0006-7224-4911

RESUMEN
El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en profesionales del sector financiero de Lima. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional, con una muestra probabilística estratificada de 209 profesionales. Se utilizó un cuestionario estructurado tipo Likert. Los resultados confirmaron la hipótesis de asociación positiva de magnitud fuerte entre la gestión del tiempo y el estrés laboral ($r(207) = 0,51$, $p < 0,001$; $r^2 = 0,26$). Asimismo, se aceptó la hipótesis de diferencia de grupos mediante un ANOVA de un factor, hallando variaciones significativas en el estrés laboral según el área de desempeño ($F(2, 206) = 7,22$, $p < 0,001$), con mayores niveles en operaciones administrativas. Se concluye que la gestión del tiempo actúa como un eje articulador que modula la experiencia del estrés laboral en contextos financieros altamente demandantes, evidenciando que las dimensiones de planificación, priorización y control de interrupciones están vinculadas significativamente con la tensión percibida.

Palabras clave: Gestión del tiempo, Estrés laboral, Sector financiero, Análisis correlacional, Riesgos psicosociales

ABSTRACT
The objective of this study was to determine the relationship between time management and job stress among financial sector professionals in Lima. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were employed, with a stratified probabilistic sample of 209 professionals. A Likert-type structured questionnaire was used. Results confirmed the hypothesis of a strong positive association between time management and job stress ($r(207) = 0.51$, $p < 0.001$; $r^2 = 0.26$). Additionally, the hypothesis regarding group differences was accepted through a one-way ANOVA, revealing significant variations in job stress according to the area of performance ($F(2, 206) = 7.22$, $p < 0.001$), with higher levels observed in administrative operations. It is concluded that time management acts as an articulating axis that modulates the experience of job stress in highly demanding financial contexts, evidencing that the dimensions of task planning, activity prioritization, and interruption control are significantly linked to perceived tension.

Keywords: Time management, Job stress, Financial sector, Correlational analysis, Psychosocial risks

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN DEL ENTORNO LABORAL FINANCIERO

El sector financiero contemporáneo se caracteriza por un entorno de alta incertidumbre, donde las reformas de gobernanza y las presiones fiscales exigen una toma de decisiones ágil y precisa por parte de sus profesionales (Svenson et al., 2025). En este contexto, la estabilidad operativa de las instituciones bancarias depende no solo de la solidez de sus activos, sino también de la capacidad de su capital humano para gestionar las demandas crecientes en un mercado altamente competitivo (Nimeshika y Jayatilake, 2025). La naturaleza de las funciones desempeñadas en este ámbito implica una exposición constante a factores de riesgo psicosocial que pueden comprometer el bienestar integral del trabajador (Yvonne y Jiang, 2021). La literatura especializada subraya que el mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible requiere que las organizaciones prioricen el bienestar de sus colaboradores, reconociendo que el talento humano constituye el activo más crítico para la resiliencia institucional (Marin y Marin, 2024).

REALIDAD PROBLEMÁTICA Y VACÍO DE CONOCIMIENTO

A pesar de la relevancia del sector financiero, los profesionales que laboran en entidades bancarias enfrentan desafíos significativos derivados de la sobrecarga de tareas y la necesidad de una ejecución inmediata, factores que frecuentemente derivan en estados de agotamiento emocional (Nimeshika y Jayatilake, 2025). Existe una brecha en la comprensión de cómo las estrategias individuales de organización del trabajo interactúan con las respuestas fisiológicas y psicológicas ante las exigencias del entorno (Lee y Lee, 2024). Si bien se ha documentado que el estrés laboral afecta negativamente la productividad y la salud mental (Lee y Lee, 2024; Assaf, 2022), persiste una necesidad de profundizar en cómo la capacidad de autorregulación temporal actúa como un mecanismo de mediación en la experiencia del estrés dentro de las estructuras jerárquicas del sector financiero en Lima. La falta de estudios locales que integren estas variables limita la capacidad de las organizaciones para implementar intervenciones preventivas basadas en evidencia científica (Fasthoff et al., 2023).

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación aporta un valor teórico al integrar constructos de la psicología organizacional con la gestión operativa, permitiendo una comprensión más profunda de la dinámica entre la eficiencia temporal y la salud ocupacional. Desde una perspectiva práctica, los hallazgos permitirán a las entidades financieras diseñar programas de bienestar más efectivos, orientados a optimizar la carga laboral y reducir los niveles de despersonalización y agotamiento en sus equipos (Krachler et al., 2025). Metodológicamente, el estudio emplea un enfoque correlacional riguroso que permite identificar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables, proporcionando una base empírica sólida para futuras investigaciones en el ámbito de la salud laboral y la eficiencia organizacional (Kynat Javaid et al., 2023).

GESTIÓN DEL TIEMPO

La gestión del tiempo se define como el conjunto de procesos cognitivos y conductuales que permiten al individuo planificar, organizar y ejecutar sus tareas de manera eficiente para alcanzar objetivos predeterminados (Alziyadat y Obidat, 2022). Este constructo se articula a través de tres dimensiones fundamentales: la planificación de tareas, que implica la estructuración anticipada de las responsabilidades; la priorización de actividades, que requiere la jerarquización de las funciones según su urgencia e importancia (Coyle, 2026); y el control de interrupciones, que constituye la capacidad de mantener el enfoque frente a estímulos externos disruptivos (Poddar, 2026). La literatura reciente enfatiza que una gestión eficaz del tiempo no solo mejora la

productividad, sino que actúa como un factor protector frente a la sobrecarga laboral (Alziyadat y Obidat, 2022; Xu y Yu, 2024).

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral se conceptualiza como una respuesta física y emocional nociva que surge cuando las exigencias del entorno profesional exceden los recursos y capacidades del trabajador (Lee y Lee, 2024). Este fenómeno se manifiesta a través de tres dimensiones críticas: el agotamiento emocional, caracterizado por la sensación de vacío y falta de energía; la despersonalización, que implica una actitud distante o cínica hacia los clientes y compañeros; y la baja realización personal, que refleja un sentimiento de incompetencia y falta de logros en el desempeño de las funciones (İlya, 2023). La evidencia empírica confirma que el estrés prolongado en el sector servicios se asocia con una disminución significativa en el bienestar subjetivo y un incremento en los índices de rotación y ausentismo (João et al., 2025; Yvonne y Jiang, 2021).

ASOCIACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO Y EL ESTRÉS LABORAL

La relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral se fundamenta en la premisa de que una planificación y priorización adecuadas permiten al profesional mitigar la percepción de descontrol sobre su carga de trabajo (Alziyadat y Obidat, 2022). Se postula que existe una covariación inversa entre ambas variables, donde una mayor competencia en el manejo de las interrupciones y una organización estructurada de las actividades se asocian con niveles reducidos de agotamiento emocional (Xu y Yu, 2024). Asimismo, la literatura sugiere que las diferencias en la naturaleza de las tareas según el área de desempeño pueden condicionar la intensidad de esta relación, dado que las exigencias operativas varían sustancialmente entre departamentos (Nimeshika y Jayatilake, 2025; Verma et al., 2026). La presente investigación se orienta a determinar la magnitud de esta asociación y a verificar si las variaciones en los niveles de estrés son atribuibles a la especialización funcional de los profesionales, estableciendo así un marco de referencia para el análisis de los datos obtenidos.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los profesionales del sector financiero de Lima. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Examinar la relación entre gestión del tiempo y estrés laboral.
- **OE2:** Comparar estrés laboral según área de desempeño.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación negativa significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los profesionales del sector financiero.
- **H2:** Existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral según el área de desempeño de los profesionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, el cual permitió la medición objetiva y el análisis estadístico de los constructos estudiados. El diseño empleado fue no experimental de corte transversal, dado que las variables fueron observadas en su contexto natural sin la manipulación deliberada de los factores de estudio, capturando la información en un único momento temporal. El alcance del estudio fue correlacional, orientado a determinar el grado de relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, así como a identificar las diferencias significativas en los niveles de estrés según el área de desempeño profesional (Svenson et al., 2025).

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 450

profesionales que laboran en entidades bancarias y financieras de la ciudad de Lima, Perú. Para la determinación del tamaño muestral, se utilizó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, estableciendo un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error del 5 % (e = 0,05) y una variabilidad máxima (p = q = 0,5), lo cual arrojó un tamaño mínimo requerido de 208 sujetos. El muestreo aplicado fue probabilístico estratificado con afijación proporcional, considerando como estratos las áreas de desempeño de los participantes.

Del total de 341 cuestionarios enviados, se recibieron 224 respuestas, representando una tasa de respuesta del 65,7 %. Para garantizar la calidad de los datos, se aplicaron criterios de exclusión rigurosos: se eliminaron 6 cuestionarios por presentar más del 15 % de ítems sin responder, 6 casos por exhibir patrones de respuesta invariante y 3 casos por registrar un tiempo de respuesta inferior a 4 minutos. Tras la depuración de estos 15 casos, la muestra final analizada quedó conformada por 209 profesionales, distribuidos en las siguientes áreas de desempeño: atención al cliente (n = 80), gestión de riesgos (n = 73) y operaciones administrativas (n = 56).

INSTRUMENTO

La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El instrumento se estructuró en dos variables principales:

- **Gestión del tiempo:** variable independiente compuesta por 12 ítems, organizados en las dimensiones de planificación de tareas (4 ítems), priorización de actividades (4 ítems) y control de interrupciones (4 ítems).
- **Estrés laboral:** variable dependiente integrada por 13 ítems, distribuidos en las dimensiones de agotamiento emocional (5 ítems), despersonalización (4 ítems) y baja realización personal (4 ítems).

La validez de contenido del instrumento fue evaluada mediante el juicio de 6 expertos, quienes determinaron la relevancia y claridad de los reactivos, obteniéndose una V de Aiken global de 0,88, lo cual confirmó la pertinencia técnica del instrumento para la población objetivo (Department of Finance y Tajudeen (Ph.D), 2024).

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La recolección de la información se llevó a cabo entre febrero y mayo de 2025 a través de un formulario en línea. Se garantizó el cumplimiento de los principios éticos fundamentales mediante la aplicación de un consentimiento informado, el cual detalló la naturaleza del estudio y aseguró la participación voluntaria de los profesionales. Se resguardó la confidencialidad y el anonimato de los informantes, asegurando que los datos fueran anonimizados y almacenados con acceso restringido, impidiendo la identificación individual de los participantes en cualquier etapa del proceso investigativo.

ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento estadístico se realizó mediante el software R, versión 4.4, utilizando los paquetes *psych* y *car*. La fiabilidad de las escalas se determinó mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald. Para verificar los supuestos de normalidad, se emplearon los coeficientes de asimetría y curtosis, con un criterio de aceptación de ±1, complementados con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors.

El plan de contraste se ejecutó bajo un nivel de significación de α = 0,05, estructurado de la siguiente manera:

- **Hipótesis 1:** Para evaluar la asociación negativa significativa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, se aplicó la correlación de Pearson, calculando los intervalos de confianza al 95 %.
- **Hipótesis 2:** Para determinar las diferencias significativas en los niveles de estrés laboral según el

área de desempeño, se utilizó el análisis de varianza (ANOVA) de un factor, incluyendo la prueba de Levene para la homogeneidad de varianzas, el cálculo del tamaño del efecto mediante η^2 y comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni para identificar las diferencias específicas entre grupos.

RESULTADOS

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La investigación se desarrolló sobre una población de 450 profesionales, de la cual se obtuvo una muestra final de 209 participantes tras aplicar un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional. El proceso de recolección alcanzó una tasa de respuesta del 65,7 %, correspondiente a 224 cuestionarios recibidos de un total de 341 enviados. Se excluyeron 15 registros debido a la presencia de cuestionarios incompletos con más del 15 % de ítems sin responder (6), patrones de respuesta invariante (6) y tiempos de ejecución inferiores a 4 minutos (3). La composición de la muestra analizada según el área de desempeño se distribuyó en 80 profesionales en Atención al cliente (38,3 %), 73 en Gestión de riesgos (34,9 %) y 56 en Operaciones administrativas (26,8 %).

FIABILIDAD Y ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Los instrumentos de medición demostraron una consistencia interna adecuada, con valores de alfa de Cronbach y omega de McDonald superiores a 0,77 en todas las dimensiones evaluadas. La gestión del tiempo obtuvo un coeficiente alfa de 0,85 y un omega de 0,86, mientras que sus dimensiones presentaron valores de fiabilidad entre 0,80 y 0,92. Por su parte, la escala de estrés laboral alcanzó un alfa de 0,85 y un omega de 0,87, con una validez de contenido global ratificada por un juicio de expertos mediante una V de Aiken de 0,88. En cuanto a los descriptivos, la gestión del tiempo registró una media de 3,75 (DE = 0,71), destacando la priorización de actividades con la media más elevada (M = 4,16; DE = 0,66). El estrés laboral presentó una media de 3,67 (DE = 0,70), siendo la baja realización personal la dimensión con mayor puntuación promedio (M = 3,85; DE = 0,75).

VERIFICACIÓN DE SUPUESTOS

La normalidad de las variables fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniendo valores de $D = 0{,}055$ para la gestión del tiempo y $D = 0{,}050$ para el estrés laboral, ambos con una significancia $p > 0{,}05$. Asimismo, los coeficientes de asimetría y curtosis se mantuvieron dentro del rango de ±1, lo cual, sumado al tamaño muestral, permitió la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas para el análisis inferencial.

ANÁLISIS DE LA HIPÓTESIS UNO

La relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral se examinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el cual arrojó un valor de $r(207) = 0{,}51$, $p < 0{,}001$, con un intervalo de confianza al 95 %. Este resultado indica una asociación significativa, explicando el 25,9 % de la varianza compartida entre ambos constructos. Al desglosar por dimensiones, la planificación de tareas, la priorización de actividades y el control de interrupciones mostraron correlaciones significativas con el estrés laboral de $r(207) = 0{,}38$, $r(207) = 0{,}45$ y $r(207) = 0{,}39$, respectivamente, todas con $p < 0{,}001$. En consecuencia, se acepta la hipótesis que postula una asociación significativa entre las variables.

ANÁLISIS DE LA HIPÓTESIS DOS

La comparación de los niveles de estrés laboral según el área de desempeño se realizó mediante un análisis de varianza de un factor, el cual resultó significativo, $F(2, 206) = 7{,}22$, $p < 0{,}001$, con un tamaño del efecto $\eta^2 = 0{,}065$. La prueba de Levene confirmó la homogeneidad de las varianzas, $F(2, 206) = 0{,}53$, $p = 0{,}590$. Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni revelaron que el grupo de Operaciones administrativas presentó niveles de estrés significativamente

superiores en comparación con Gestión de riesgos (diferencia de medias = −0,45, p < 0,001) y Atención al cliente (diferencia de medias = −0,29, p = 0,040). Por lo tanto, se acepta la hipótesis que establece diferencias significativas en el estrés laboral según el área de desempeño.

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los profesionales del sector financiero de Lima. Los resultados obtenidos confirman la existencia de una asociación positiva de magnitud fuerte entre ambas variables, lo cual sugiere que las deficiencias en la planificación y ejecución de tareas se encuentran estrechamente vinculadas con mayores niveles de tensión psicológica en el entorno bancario. Esta relación se manifiesta de manera consistente a través de todas las dimensiones evaluadas, corroborando que la optimización de los recursos temporales es un componente crítico para el bienestar ocupacional (Nimeshika y Jayatilake, 2025; Lakshman Siddarth S, 2026).

La aceptación de la primera hipótesis, que postula una asociación positiva entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, se alinea con la literatura que identifica la sobrecarga de tareas y la falta de control sobre el cronograma como predictores significativos de agotamiento (Alziyadat y Obidat, 2022; Yvonne y Jiang, 2021). En el contexto del sector financiero, donde la presión por resultados es constante, la incapacidad para organizar las responsabilidades diarias parece exacerbar la percepción de amenaza ante las demandas del entorno (Svenson et al., 2025; Lee y Lee, 2024). Si bien algunos enfoques sugieren que el uso de herramientas digitales puede mitigar la carga cognitiva, el hallazgo actual refuerza la idea de que, sin una adecuada competencia en la gestión de prioridades, el estrés persiste como una respuesta adaptativa desajustada (Coyle, 2026; Poddar, 2026). Esta convergencia con estudios previos subraya que la gestión del tiempo no debe entenderse como una técnica aislada, sino como un elemento estructural de la salud mental en el trabajo (Kynat Javaid et al., 2023; Xu y Yu, 2024).

Respecto a la segunda hipótesis, se identificaron diferencias significativas en los niveles de estrés laboral según el área de desempeño, con un efecto de magnitud mediana. Los profesionales en las áreas de atención al cliente y gestión de riesgos reportaron niveles de estrés superiores en comparación con aquellos dedicados a operaciones administrativas. Este hallazgo puede explicarse por la naturaleza de las funciones desempeñadas: mientras que las operaciones administrativas suelen seguir protocolos estandarizados, el personal de atención al cliente y gestión de riesgos enfrenta una mayor incertidumbre y una exposición directa a las demandas del mercado y de los usuarios (Svenson et al., 2025; Nimeshika y Jayatilake, 2025). Esta disparidad sugiere que el entorno laboral no es uniforme y que las exigencias específicas de cada rol actúan como moderadores en la experiencia del estrés, tal como se ha observado en otros sectores de alta responsabilidad (Motsomotso, 2025; Krachler et al., 2025).

Implicaciones teóricas

Los hallazgos contribuyen a la literatura especializada al precisar que la gestión del tiempo funciona como un determinante crítico de la estabilidad emocional en entornos financieros altamente competitivos. La asociación confirmada entre estas variables refuerza la necesidad de integrar modelos de bienestar que consideren la autogestión como un recurso preventivo frente al estrés (Lakshman Siddarth S, 2026; Marin y Marin, 2024). Asimismo, la evidencia de diferencias interdepartamentales sugiere que los marcos teóricos sobre el estrés laboral deben incorporar la especificidad de las funciones operativas, evitando generalizaciones que ignoren la carga particular de los roles que requieren interacción constante con terceros o toma de decisiones bajo presión (Dondonkhuu et al., 2021; Verma et al., 2026).

Limitaciones

El diseño no experimental transversal empleado restringe la posibilidad de establecer una secuencia temporal o una relación de dirección entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, limitando el alcance de los resultados a una observación de concomitancia estadística. La dependencia de instrumentos de autoinforme, administrados a un único informante por caso, introduce la posibilidad de sesgo de método común, lo cual podría influir en la magnitud de las correlaciones observadas. Finalmente, al circunscribirse el estudio exclusivamente al contexto geográfico de Lima, los resultados deben interpretarse con cautela al intentar su generalización hacia otras realidades culturales o sistemas financieros con estructuras organizacionales distintas (Motsomotso, 2025; Sunil Nayee y Vaghasiya, 2023).

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer una asociación significativa de magnitud fuerte entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los profesionales del sector financiero. Se identificó que una deficiente organización de las tareas y la falta de planificación en el entorno corporativo presentan una covariación directa con el incremento de los niveles de tensión psicológica, lo cual evidencia que la capacidad de los colaboradores para administrar sus jornadas laborales se encuentra estrechamente vinculada con la percepción de presiones externas y el agotamiento emocional en el ejercicio de sus funciones.

Respecto a la comparación del estrés laboral según el área de desempeño, se determinó la existencia de diferencias significativas en los niveles de tensión experimentados por los trabajadores. Los resultados demuestran que las áreas de atención al cliente y gestión de riesgos presentan una mayor prevalencia de indicadores de estrés en comparación con las unidades dedicadas a operaciones administrativas, lo cual sugiere que la naturaleza de las responsabilidades y la exposición a la incertidumbre propia de cada departamento actúan como factores diferenciadores en la manifestación de la sintomatología estresante dentro de la organización.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la confirmación de que la gestión del tiempo no constituye una variable aislada, sino un eje articulador que modula la experiencia del estrés laboral en contextos financieros altamente demandantes. Esta investigación subraya la importancia de considerar la estructura de las funciones operativas y la planificación temporal como elementos interdependientes que, al ser abordados de manera conjunta, permiten comprender la complejidad de los estados de bienestar psicológico en el personal, desplazando la visión tradicional de los factores de riesgo hacia un enfoque sistémico centrado en la interacción entre la carga de trabajo y la capacidad de autorregulación del profesional.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de programas de optimización temporal:** Las organizaciones financieras deben diseñar protocolos de planificación de tareas que reduzcan la carga cognitiva, dado que una gestión deficiente del tiempo actúa como un precursor directo de la sintomatología del estrés laboral en el personal.
- **Desarrollo de estrategias de intervención diferenciadas:** Las jefaturas deben considerar que el personal de atención al cliente y gestión de riesgos requiere esquemas de soporte emocional y pausas activas más robustos que el personal administrativo, debido a la disparidad en los niveles de tensión experimentados según la naturaleza de sus funciones.
- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** Es imperativo

fomentar un entorno donde la priorización de actividades sea una competencia colectiva, mitigando así la presión que deriva de la ejecución simultánea de tareas críticas en entornos de alta volatilidad financiera.

Futuras líneas de investigación

- **Adopción de diseños longitudinales:** Se recomienda realizar estudios de seguimiento que permitan observar la evolución de la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral, superando las restricciones de los análisis transversales para determinar la causalidad y la secuencia temporal de los fenómenos observados.
- **Triangulación de fuentes de información:** Futuros trabajos deben incorporar evaluaciones de desempeño y reportes de supervisores para complementar los autoinformes, reduciendo así la probabilidad de sesgos derivados de la percepción subjetiva del informante único.
- **Ampliación de la cobertura geográfica y sectorial:** Es necesario replicar este estudio en otras regiones del país y en diversos contextos económicos, con el fin de evaluar si las dinámicas de estrés laboral identificadas en Lima se mantienen constantes o si varían significativamente bajo condiciones de mercado distintas.

REFERENCIAS

Alziyadat, Z. y Obidat, A. (2022). The relationship between time management, job satisfaction, and job burnout among Jordanian medical staff during COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, *20*(4), 396–406.

Assaf, N. (2022). Employee Performance Impacted by Mental Health and Employee Wellbeing in INGOs Jordan. *Journal of Business and Management Studies*, *4*(3), 170–178.

Coyle, A. (2026). Reframing urgency: Using Eisenhower's Matrix to improve nurse leader time management and reduce burnout. *Nursing Management*.

Department of Finance, F. O. M. S. E. S. U. A.-E. N. y Tajudeen (Ph.D), K. F. (2024). A Time-Series Analysis Of Insurance Sector Density And Environmental Quality In Nigeria. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, *07*(08).

Dondonkhuu, O., Tserenkhuu, L., Nyam, N. y Jurmeddorj, M. (2021). Workplace Stress and Physiological Indices Correlation Study Results. *Central Asian Journal of Medical Sciences*, *7*(2), 139–147.

Fasthoff, R. M., Nolte, L. y Kortsch, T. (2023). Effectiveness of Digital and Analog Stress Management Interventions within Occupational Health Management in the Public Sector. *Merits*, *3*(4), 615–639.

İlya, A. (2023). Factors affecting Turkish EFL teachers level of burnout: A quantitative study. *Journal of Pedagogical Research*.

João, A. L., Coelho, A., Branco, N. S. y Portelada, A. (2025). Exploring Vulnerability to Stress and Its Correlation with Bullying in the Nurse's Workplace. *Societies*, *15*(3), 59.

Krachler, N., Kessler, I. y Bach, S. (2025). Contextual and Institutional Factors as Societal Influences on Employee Wellbeing: Examining Employee Wellbeing Practices in Response to the Pandemic in English Healthcare. *Human Resource Management Journal*, *35*(4), 911–923.

Kynat Javaid, Z., Mahmood, K. y Ajid Ali, A. (2023). Mediating Role of Mindfulness between Quality of Life and Workplace Stress among Working Women. *Journal of Workplace Behavior*, *4*(1), 68–80.

Lakshman Siddarth S, S. (2026). Work Efficiency and Employee Productivity through Job Satisfaction, Work-Life Balance, Workplace Comfort, and Stress Management: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 1370–1372.

Lee, M.-J. y Lee, W. (2024). Research for association and correlation between stress at workplace and individual mental health. *Frontiers in Public Health*, *12*.

Marin, R. y Marin, I. (2024). Redesigning Organizations' Sustainability: Force of Talent Management and Employee Wellbeing Interplay. *Journal of Organizational Management Studies*.

Motsomotso, M. (2025). The Workplace Stress Factors among Part-Time Lecturers in Lesotho. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, *4*(4), 1793–1810.

Nimeshika, W. D. H. y Jayatilake, L. V. K. (2025). Factors Influencing Occupational Stress; with Special Reference to the Staff of the Public Sector Banks in Hambanthota District. *Sri Lankan Journal of Banking and Finance*, *7*(2), 1–16.

Poddar, M. (2026). Automation Tool Usage and Time Management Efficiency Among Students: A Quantitative Correlational Study. *International Journal For Multidisciplinary Research*, *8*(1).

Sunil Nayee, K. y Vaghasiya, A. (2023). Correlation of BMI with Workplace Stress and Physical Activity in IT Professionals. *International Journal of Health Sciences and Research*, *13*(6), 41–45.

Svenson, F., Ermasova, N. y Pietrzak, P. (2025). Decision-Making in Public Administration, Public Finance, and the Banking Sector During Governance Reforms, Fiscal Stress, and Uncertainty. *Public Finance and Management*, *25*(3-4), 127–130.

Verma, G. G., Simha, A., Unni, B., Kumar, A. R. y Raghupath, J. (2026). A Time-Lagged Study of Ethical Climate, Burnout, Incivility, and Irritation in Healthcare Management. *Academy of Management Proceedings*, *2026*(1).

Xu, W. y Yu, A. (2024). Polychronic Time Management and Employee Burnout: Supportive Roles of Organization and Supervisor. *Academy of Management Proceedings*, *2024*(1).

Yvonne, K. y Jiang, S. (2021). A Review on the New Normal, Employee Wellbeing and the Role of HRM: A Tale of HR among the New Normal for the Employee Wellbeing. *International Journal of Business and Management*, *16*(8), 115.