

Evaluación de estrés en trabajadores de una empresa

Stress assessment in company employees

Yolanda Yadira Castro Heredia¹[0009-0001-2176-3627], Edmundo Bolívar Cabezas Heredia²[0000-0001-5708-0054]

¹ Universidad Nacional de Chimborazo, Instituto de Posgrado, Maestría en Prevención de Riesgos Laborales, Av. Eloy Alfaro y 10 de Agosto. 060101. Riobamba – Chimborazo. Ecuador

² Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de Ingeniería, Escuela de Ingeniería Industrial. Km 1 1/2 vía a Guano. 060101. Riobamba – Chimborazo. Ecuador

{¹yolanda.castro, ²ecabezas}@unach.edu.ec

CITA EN APA:

Castro Heredia, Y. Y., & Cabezas Heredia, E. B. (2026). Evaluación de estrés en trabajadores de una empresa. *Tesla Revista Científica*, 6(1).
<https://doi.org/10.55204/trc.v6i1.e593>

Recibido: 2026-01-20

Revisado: 2026-02-01 al 2023-02-20

Corregido: 2026-03-04

Aceptado: 2026-03-10

Publicado: 2026-03-24

TESLA

Revista Científica
ISSN: 2796-9320



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras. The contents of this article are under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license. The authors retain the moral and patrimonial rights of their works.

Resumen: El estrés laboral aparece cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de la persona, afectando su bienestar y desempeño. El presente estudio tuvo como objetivo evaluar los niveles de estrés en los trabajadores de la empresa de la empresa Soluciones Integrales SORECH S.A. Para ello, se aplicó el test de estrés de la Dra. Cristina Villalobos a una población de 20 trabajadores. Se analizaron los niveles de estrés y sus dimensiones en: bajo, medio y alto y su relación con las variables sociodemográficas. Los resultados mostraron un nivel de estrés de: 20 % bajo y 80 % medio. El instrumento presentó una consistencia interna buena (alfa de Cronbach = 0,930) y una buena aceptación muestral (KMO = 0,721), confirmando su fiabilidad y confiabilidad. Referente a las correlaciones de las variables sociodemográficas, dimensiones y de estrés con Chi cuadrado no tienen correlación, a excepción de 2 dimensiones con el nivel educativo en medio - fuerte. Se concluye que existe una presencia significativa de estrés entre baja y media en los trabajadores evaluados, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias preventivas. Entre ellas, se recomienda disminuir el uso de pausas activas y terapias de relajación.

Palabras clave: Estrés, prevención, trabajadores, terapias de relajación.

Abstract: Work-related stress occurs when job demands exceed an individual's capacity, affecting their well-being and performance. This study aimed to evaluate stress levels among employees of Soluciones Integrales SORECH S.A. To this end, the stress test developed by Dr. Cristina Villalobos was administered to a sample of 20 employees. Stress levels and their dimensions were analyzed as low, medium, and high, along with their relationship to sociodemographic variables. The results showed a stress level of 20% low and 80% medium. The instrument showed good internal consistency (Cronbach's alpha = 0.930) and good sample acceptance (KMO = 0.721), confirming its reliability and dependability. Regarding the correlations of the sociodemographic variables, dimensions and stress with Chi square there is no correlation, except for 2 dimensions with the educational level in medium - strong. The study concludes that there is a significant presence of low to moderate stress among the workers evaluated, highlighting the need to implement preventative strategies. Among these, it is recommended to reduce the use of active breaks and relaxation therapies.

Keywords: Stress, prevention, workers, relaxation therapies.

1. INTRODUCCIÓN

Los entornos laborales se caracterizan por una intensificación de las demandas cognitivas, emocionales y organizacionales. En este escenario, el estrés y la carga mental emergen como fenómenos centrales que afectan el bienestar, la salud y el desempeño de estudiantes - docentes.

El estrés ha sido abordado ampliamente desde la psicología, la medicina, la educación y la salud ocupacional, consolidándose como un fenómeno complejo, dinámico y multifactorial. Desde el enfoque clásico, Lazarus y Folkman (1986), lo definen como el resultado de una transacción entre la persona y su

entorno, en la cual las demandas percibidas superan los recursos individuales de afrontamiento. Esta definición sigue siendo una de las más influyentes y citadas en la literatura indexada.

Posteriormente, Selye (1976), aportó una visión fisiológica al conceptualizar el estrés como una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda, sentando las bases para comprender sus efectos biológicos y su relación con la salud. Sin embargo, la evidencia actual coincide en que el estrés no puede explicarse únicamente desde lo biológico, sino que debe entenderse como una interacción entre factores cognitivos, emocionales, sociales y organizacionales (McEwen, 2017).

En contextos laborales, el estrés se asocia de manera directa con la sobrecarga de roles, la presión por el rendimiento, la evaluación constante y la falta de control sobre el tiempo y las tareas (Karasek y Theorell, 1990). Estudios recientes subrayan que no es la demanda en sí misma la que genera estrés, sino la percepción de desequilibrio entre exigencias y capacidades disponibles, así como la ausencia de apoyo institucional (Hobfoll et al., 2018).

Autores contemporáneos destacan que el estrés debe analizarse como un continuo, que va desde respuestas adaptativas hasta estados patológicos cuando las demandas se prolongan en el tiempo sin estrategias adecuadas de afrontamiento (Ganster y Rosen, 2013; McCarthy et al., 2023). Esta visión resulta clave para la investigación científica, ya que permite orientar intervenciones preventivas y no únicamente correctivas.

Más allá de las definiciones teóricas, el estrés representa experiencias humanas reales: la preocupación constante, el cansancio que no se alivia con el descanso y la sensación de no llegar a cumplir con todo lo que se espera. El estrés implica reconocer que no es sinónimo de debilidad, sino una señal de alerta del organismo frente a contextos que exigen más de lo que permiten sostener. Comprender el estrés desde esta mirada integradora permite a la ciencia no solo medirlo, sino también cuidar a las personas que viven y trabajan en sistemas laborales cada vez más demandantes.

El sector de la construcción en plataformas de perforación de petróleo se reconoce a nivel internacional como uno de los entornos laborales con mayor exposición a riesgos físicos, cognitivos y psicosociales. A diferencia de otros sectores productivos, la construcción combina altas demandas físicas, presión por cumplimiento de plazos, condiciones ambientales adversas, rotación de personal y una fuerte jerarquización organizacional, factores que incrementan significativamente los niveles de estrés laboral (Alvites-Huamán, 2019; Ganster y Rosen, 2013).

La evidencia científica indica que el estrés en empresas de construcción no se origina únicamente por el esfuerzo físico, sino por la interacción entre la carga de trabajo, la inseguridad laboral, la ambigüedad de roles y la responsabilidad asociada a la seguridad propia y de terceros. Estudios recientes demuestran que trabajadores y supervisores de obra presentan niveles elevados de estrés cuando las exigencias superan su capacidad de control y cuando existe escaso apoyo organizacional (Hobfoll et al., 2018; McCarthy et al., 2023).

Desde una perspectiva de salud pública, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), reconoce

el estrés laboral y académico como uno de los principales riesgos psicosociales del siglo XXI, con impacto directo en la salud mental, la productividad y la calidad de vida. En el ámbito universitario, el estrés crónico se ha vinculado con ansiedad, depresión, fatiga cognitiva y abandono académico, tanto en estudiantes como en docentes (Salanova et al., 2020; Serrano y Andreu, 2021).

Investigaciones aplicadas en contextos industriales y de construcción en América Latina evidencian una alta prevalencia de síntomas fisiológicos (fatiga crónica, dolores musculares, cefaleas), psicoemocionales (irritabilidad, ansiedad, frustración) y conductuales (errores operativos, conflictos interpersonales), los cuales incrementan el riesgo de accidentes laborales y disminuyen la productividad (Calderón et al., 2020; Alvites-Huamán, 2019).

Desde el modelo demanda–control–apoyo social, propuesto por Karasek y Theorell (1990), se ha identificado que los trabajadores de la construcción experimentan mayores niveles de estrés cuando las demandas laborales son altas y el margen de decisión es limitado. Esta situación se agrava en obras con cronogramas ajustados, presión económica y sistemas de supervisión centrados exclusivamente en resultados, sin considerar el bienestar del trabajador.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) advierten que el estrés laboral en sectores como la construcción constituye un riesgo psicosocial prioritario, debido a su impacto directo en la salud mental, la seguridad y la sostenibilidad organizacional.

Detrás de cada obra en ejecución hay personas que trabajan bajo el sol, la lluvia y la presión constante de cumplir plazos. El estrés en la construcción no siempre se expresa con palabras, sino con cansancio acumulado, decisiones apresuradas y silencios prolongados. Este fenómeno implica reconocer que la seguridad y la productividad comienzan por el cuidado de la salud mental de quienes construyen. Comprender el estrés en este sector desde una mirada humana y preventiva permite transformar la gestión empresarial, pasando de modelos reactivos a organizaciones constructoras más seguras, saludables y sostenibles.

La literatura revisada señala que variables como edad, género, estado civil y nivel educativo presentan asociaciones moderadas con determinadas dimensiones del estrés. Sin embargo, los resultados no siempre son concluyentes, lo que refuerza la idea de que el estrés es un fenómeno multicausal y contextual.

Lo que sí resulta consistente es que la sobrecarga de roles, la ambigüedad organizacional y la falta de apoyo institucional incrementan significativamente los niveles de estrés y carga mental, tanto en docentes como en estudiantes. Este patrón ha sido identificado en contextos educativos y laborales, incluidos sectores productivos e industriales (Alvites-Huamán, 2019; Calderón et al., 2020).

El estrés sostenido no solo afecta el bienestar psicológico, sino que se asocia con enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, ansiedad y depresión. En el ámbito laboral, sus consecuencias se reflejan en ausentismo, bajo rendimiento, desmotivación y deterioro de la calidad del proceso.

Desde una perspectiva preventiva, diversos autores coinciden en la necesidad de implementar programas institucionales de gestión del estrés, pausas activas, acompañamiento psicológico, rediseño de cargas laborales y fortalecimiento de climas organizacionales saludables (Theorell, 2000; WHO, 2023).

Desde una perspectiva teórica, el estrés no debe entenderse únicamente como una condición negativa, sino como una respuesta adaptativa del organismo frente a demandas que superan los recursos personales disponibles. Sin embargo, cuando esta respuesta se mantiene de forma prolongada, puede generar consecuencias físicas, psicológicas y conductuales que deterioran el desempeño profesional y la calidad de vida.

Autores como Peiró (2005) y Torres y Baillés (2019), coinciden en que el estrés se vuelve perjudicial cuando existe un desajuste constante entre las exigencias del entorno laboral y la capacidad de afrontamiento del individuo, situación que se refleja claramente en el ámbito laboral, donde la sobrecarga de funciones y la ambigüedad de roles son factores recurrentes.

2. METODOLOGÍA O MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque de la investigación

La investigación fue no experimental, no se realizó ningún experimento, no se manipulo las variables, fue de carácter descriptivo debido a que se realizó un estudio del fenómeno de lo particular a lo general y viceversa, se evaluó los niveles de estrés por medio del test de la Dra. Cistina Villalobos, de tipo correlacional por la comparación entre las variables sociodemográficas, y las dimensiones del test aplicado, se determinó sus niveles en bajo, medio y alto; transversal por su análisis en un solo instante de tiempo, con enfoque cuali-cuantitativo.

La población de estudio estuvo constituida por 20 trabajadores de la empresa Soluciones Integrales SORECH S.A., no se realizó muestreo se utilizó toda la población que contesto la encuesta, siendo por conveniencia, quienes contestaron el link generado en el Google forms. El instrumento utilizado fue el test de estrés de la Dra. Villalobos, compuesto por 31 ítems para determinar los niveles de estrés. La fiabilidad se determinó mediante alfa de Cronbach y KMO; para determinar la correlación entre variables sociodemográficas y el estrés, se evaluó con el estadístico Chi Cuadrado y V de Cramer.

2.2. Unidades de análisis

La unidad de análisis son los trabajadores de la empresa Soluciones Integrales SORECH S.A.

Técnicas de recolección

Para la recolección de los datos se elaboró el test de estrés de la Dra. Villalobos con variables sociodemográficas elaborado en el Google forms, el link generado difundido por el WhatsApp Web de los trabajadores de la empresa para que sea llenado, se realizó una capacitación previa sobre el tema in situ, la data recolectada se la descargo en la hoja electrónica de Excel para su programación y posterior exportación al SPSS V27 para el correspondiente análisis y obtención de resultados.

El test de estrés tiene dimensiones que fueron analizadas de la siguiente manera:

Tabla 1.

Dimensiones del test de estrés y preguntas

Factores	Preguntas
Síntomas fisiológicos	1,2,3,4,5,6,7,8
Síntomas de comportamiento social	9,10,11,12
Síntomas intelectuales y laborales	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22
Síntomas psico-emocionales	23,24,25,26,27,28,29,30,31
Total, de ítems	31

Fuente: Nota. Recuperado VILLALOBOS, Gloria, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario, Bogotá, 2010.

El test de estrés tiene una escala de lickers que va de: siempre; casi siempre; A veces; nunca.

La valoración de las dimensiones se muestra a continuación:

Tabla 2.

Valoración de la dimensión síntomas fisiológicos del test de estrés

Niveles de dimensión síntomas fisiológicos	Puntuación
Bajo	0-10
Medio	11-21
Alto	22-32

Tabla 3.

Valoración de la dimensión síntomas de comportamiento social del test de estrés

Niveles de dimensión síntomas de comportamiento social	Puntuación
Bajo	0-5
Medio	6-11
Alto	12-16

Tabla 4.

Valoración de la dimensión síntomas psicoemocionales del test de estrés

Niveles de dimensión síntomas psicoemocionales	Puntuación
Bajo	0-13
Medio	14-27
Alto	28-40

Tabla 5.

Valoración de la dimensión síntomas intelectuales y laborales del test de estrés

Niveles de dimensión síntomas intelectuales y laborales	Puntuación
Bajo	0-12
Medio	13-25
Alto	27-36

La valoración del test de estrés se presenta a continuación:

Tabla 6.

Valoración del test de estrés

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo	0-41
Medio	42-83
Alto	84-124

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados:

Los resultados de las variables sociodemográficas se presentan a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 7.

Variables sociodemográficas de los trabajadores

Variable	Tipo	Porcentaje
Género	Hombre	70 %
	Mujer	30 %
Estado Civil	Soltero	50 %
	Casado	40 %
	Divorciado	10 %
Nivel Educativo	Tercer Nivel	65 %
	Cuarto Nivel	35 %
Edad	De 29 a 39 años	60 %
	De 40 a 50 años	40 %

El test de la Dra. Cristina Villalobos para determinar los niveles de estrés necesita mediante una prueba piloto determinar su fiabilidad y confiabilidad para aplicar en este entorno:

Tabla 8.

Fiabilidad y confiabilidad del test de estrés

Variable	Valor
Fiabilidad	0.930
Confiabilidad	0.721

Referente a las correlaciones de las variables sociodemográficas, las dimensiones y el estrés del test son las siguientes:

Tabla 9.

Correlación de las variables sociodemográficas, dimensiones y estrés

Variables	p valor	Interpretación	Frecuencias de las variables
Género – Síntomas fisiológicos	0.666 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia Medio – alto en hombres
Género – Síntomas de comportamiento social	0.573 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia Media en hombres
Género – Síntomas intelectuales y laborales	0.219 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia Media en hombres en hombres
Género – Síntomas Psicoemocionales	0.690 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia Media en hombres
Género – Estrés	0.143 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia Media en hombres
Estado Civil – Síntomas fisiológicos	0.048 < 0.05 V de Cramer = 0.489	Existe correlación Moderada	Prevalencia media – alta en solteros y casados
Estado Civil – Síntomas de comportamiento social	0.036 < 0.05 V de Cramer = 0.577	Existe correlación Fuerte	Prevalencia media – en casados y divorciados
Estado Civil – Síntomas intelectuales y laborales	0.071 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia casados y divorciados

Estado Civil – Síntomas Psicoemocionales	0.082 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media en solteros y casados
Estado Civil – Estrés	0.076 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media en solteros, casados y dos y divorciados
Nivel Educativo – Síntomas fisiológicos	0.318 > 0.05	No Existe correlación	Prevalencia media alta en Tercer y cuarto nivel
Nivel Educativo – Síntomas de comportamiento social	0.787 < 0.05	No Existe correlación	Prevalencia media en tercer y cuarto nivel
Nivel Educativo – Síntomas intelectuales y laborales	0.168 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media en tercer y cuarto nivel
Nivel Educativo – Síntomas Psicoemocionales	0.444 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media en tercer y cuarto nivel
Nivel Educativo – Estrés	0.639 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media en tercer y cuarto nivel
Edad – Síntomas fisiológicos	0.241 > 0.05	No Existe correlación	Prevalencia media alta de 29 a 50 años
Edad – Síntomas de comportamiento social	0.292 < 0.05	No Existe correlación	Prevalencia media alta de 29 a 50 años
Edad – Síntomas intelectuales y laborales	0.798 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media alta de 29 a 50 años
Edad – Síntomas Psicoemocionales	0.456 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media alta de 29 a 50 años
Edad – Estrés	0.648 > 0.05	No existe correlación	Prevalencia media alta de 29 a 50 años

En la figura 1 se presenta la dimensión Síntomas fisiológicos del test de estrés

Figura 1.

Dimensión Síntomas Fisiológicos del test de estrés

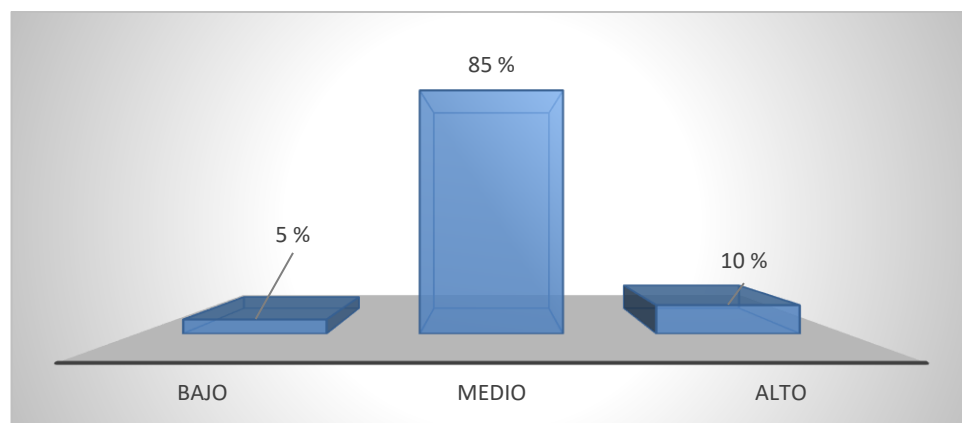
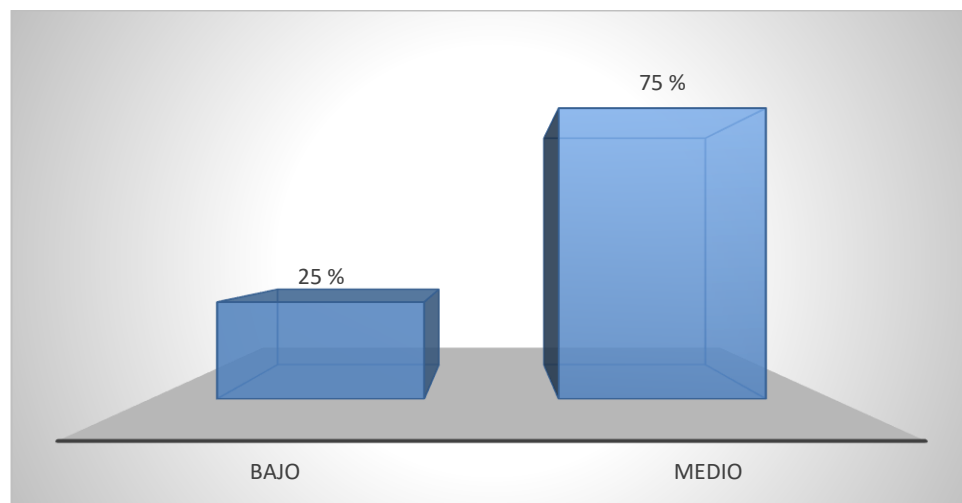
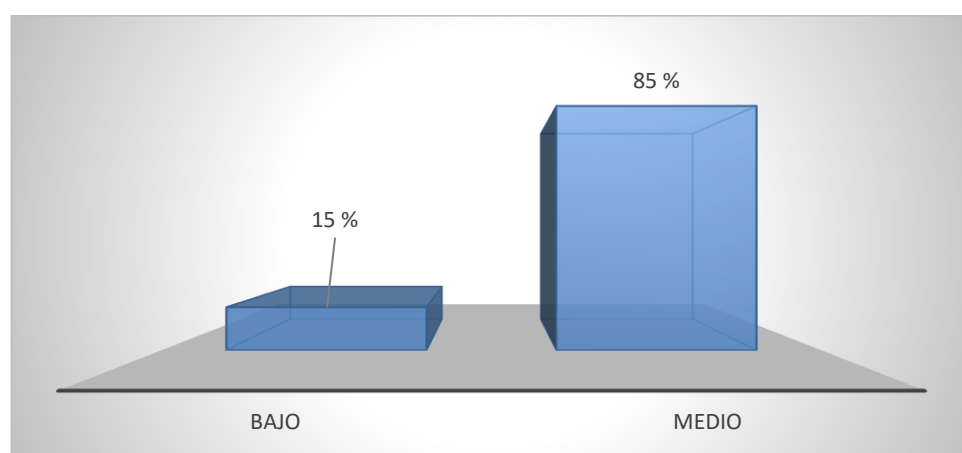


Figura 2.

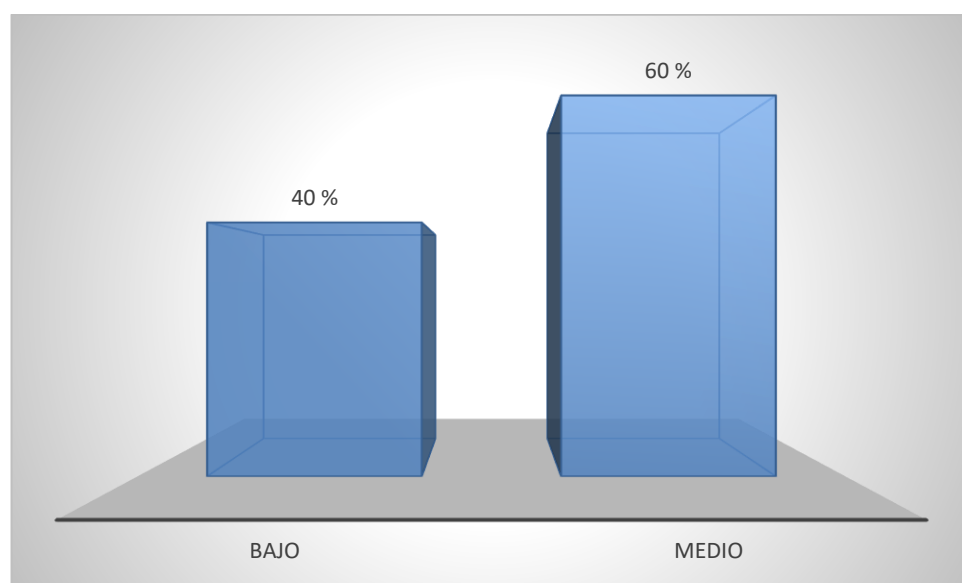
Dimensión Síntomas de Comportamiento Social del test de estrés

**Figura 3.**

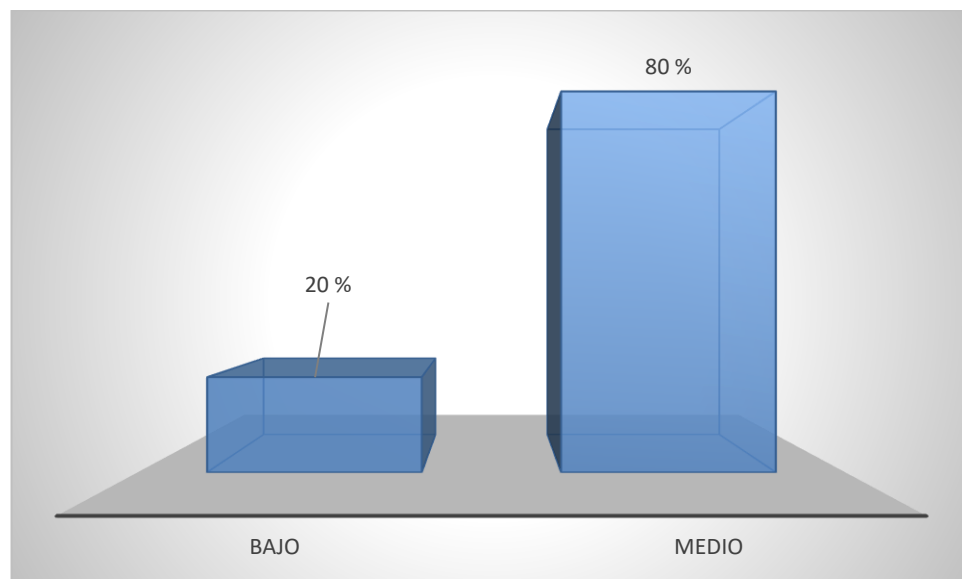
Dimensión Síntomas intelectuales y laborales del test de estrés

**Figura 4.**

Dimensión Síntomas Psicoemocionales del test de estrés

**Figura 5.**

Niveles de estrés de los trabajadores



Discusiones:

Referebte a la discusión de las variables sociodemográficas de los trabajadores de la empresa tenemos que:

Los resultados sociodemográficos muestran que la mayoría de los participantes son hombres, adultos jóvenes y con un nivel educativo elevado, un perfil que reconoce como particularmente vulnerable al estrés laboral. En muchos entornos profesionales, los hombres tienden a asumir altas exigencias como parte natural de su rol, lo que puede llevar a normalizar el estrés y a retrasar la búsqueda de apoyo emocional, incrementando el riesgo de desgaste psicológico sostenido (Almutairi, 2024; Liu et al., 2025).

Respecto al estado civil, la coexistencia de personas solteras y casadas evidencia realidades distintas frente al estrés. Mientras la soltería puede implicar menor apoyo emocional estable, el matrimonio suele sumar responsabilidades familiares que se agregan a las demandas laborales. En ambos casos, el estrés emerge como un fenómeno que no depende únicamente del trabajo, sino del equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal (Astroza Castillo et al., 2024; Jaradat et al., 2025).

El alto nivel educativo de los participantes refleja una población con elevada preparación académica, pero también con mayores responsabilidades, presión por el rendimiento y toma constante de decisiones complejas. Estudios recientes señalan que una mayor formación no siempre actúa como factor protector, sino que puede intensificar la carga mental y el estrés percibido, especialmente en contextos laborales altamente demandantes (Liu et al., 2025; Rozmann et al., 2025).

En cuanto a la edad, los rangos predominantes corresponden a etapas de máxima productividad y consolidación profesional. Si bien la experiencia adquirida favorece el desarrollo de estrategias de afrontamiento, también se asocia con fatiga acumulada y sobrecarga psicosocial, producto de la simultaneidad de demandas laborales, familiares y personales (Rozmann et al., 2025).

En conjunto, estos hallazgos confirman que el estrés laboral no es un fenómeno aislado ni exclusivamente individual, sino el resultado de la interacción entre factores personales, sociales y profesionales. Por ello, se vuelve indispensable promover estrategias institucionales de prevención, apoyo emocional y gestión del estrés, que reconozcan a las personas no solo como agentes productivos, sino como

seres humanos con límites emocionales y mentales.

El instrumento utilizado presentó una fiabilidad excelente ($\alpha = 0.930$) y una confiabilidad adecuada (0.721), lo que evidencia una alta consistencia interna y estabilidad en la medición. Estos valores indican que los ítems evalúan de forma coherente el modelo de estrés, permite obtener resultados confiables y precisos. En investigaciones en ciencias sociales, coeficientes superiores a 0.70 son considerados aceptables, mientras que valores cercanos o superiores a 0.90 reflejan una calidad metodológica elevada (Tavakol y Dennick, 2011; Taber, 2018; Hair et al., 2022). En conjunto, estos indicadores respaldan la solidez del instrumento y fortalecen la validez de los hallazgos del estudio.

Con respecto a las correlaciones de las variables sociodemográficas con respecto a las dimensiones y el estrés se puede decir que:

Los resultados del presente estudio evidencian que el estrés y sus manifestaciones sintomáticas no se distribuyen de manera uniforme según las variables sociodemográficas, lo que refuerza la comprensión del estrés como un fenómeno multidimensional, contextual y relacional, más que como una condición determinada por características individuales aisladas.

En primer lugar, la ausencia de asociaciones estadísticamente significativas entre el género y las distintas dimensiones del estrés (síntomas fisiológicos, sociales, intelectuales-laborales, psicoemocionales y estrés global) coincide con investigaciones recientes que cuestionan las diferencias tradicionales entre hombres y mujeres en la experiencia del estrés. Estudios contemporáneos señalan que, si bien pueden existir diferencias en la forma de expresar o afrontar el estrés, los niveles y efectos de este tienden a igualarse cuando hombres y mujeres se enfrentan a demandas laborales y contextuales similares (Matud et al., 2019; Day y Livingstone, 2022). Esto sugiere que el estrés responde más a exigencias estructurales y organizacionales que a factores de género.

En relación con el estado civil, los hallazgos muestran asociaciones estadísticamente significativas con los síntomas fisiológicos (correlación moderada) y los síntomas de comportamiento social (correlación fuerte). Este resultado es particularmente relevante desde el enfoque del manejo del estrés, ya que diversos autores destacan que las dinámicas familiares, las responsabilidades conyugales y el apoyo social percibido influyen directamente en la respuesta fisiológica al estrés y en las conductas sociales asociadas (Thoits, 2011; Karasek y Theorell, 2020). La presencia de una correlación fuerte en los síntomas de comportamiento social sugiere que el estado civil puede actuar como un factor modulador de la interacción social, afectando la irritabilidad, el aislamiento o los conflictos interpersonales cuando las demandas superan los recursos de afrontamiento disponibles.

No obstante, la ausencia de correlación significativa entre el estado civil y los síntomas intelectuales-laborales, psicoemocionales y el estrés global indica que su influencia no es generalizada, sino específica a determinadas dimensiones del estrés. Este hallazgo coincide con el modelo Demanda–Recursos Laborales (JD-R), el cual plantea que las variables personales no impactan de forma directa en todos los componentes del estrés, sino que interactúan selectivamente con ciertos recursos o demandas del entorno

(Bakker y Demerouti, 2017).

Por otra parte, el nivel educativo no mostró asociaciones significativas con ninguna dimensión del estrés. Este resultado respalda evidencia empírica reciente que sostiene que la formación académica no garantiza una menor percepción de estrés, especialmente en contextos laborales altamente demandantes, donde incluso niveles educativos superiores pueden implicar mayores responsabilidades y presión por desempeño (García-Arroyo y Osca, 2021). Desde esta perspectiva, el nivel educativo no actúa como un factor protector automático frente al estrés, sino que su efecto depende del contexto organizacional y de los recursos psicosociales disponibles.

De manera similar, la edad no presentó correlaciones significativas con los síntomas de estrés ni con el nivel global del mismo. Este hallazgo es coherente con estudios que sostienen que el estrés se manifiesta de forma transversal a lo largo del ciclo de vida, especialmente cuando las demandas laborales, familiares y sociales son persistentes (Hassard et al., 2018). La ausencia de diferencias etarias refuerza la idea de que el estrés no responde únicamente a la etapa de vida, sino a la exposición prolongada a factores estresores y a la capacidad de afrontamiento individual y colectivo.

En conjunto, estos resultados confirman que el estrés debe ser abordado desde una perspectiva integral y contextual, priorizando intervenciones centradas en el fortalecimiento del apoyo social, la gestión de las demandas y el desarrollo de estrategias de afrontamiento adaptativas, más que en variables demográficas tradicionales. Desde el enfoque del manejo del estrés, ello implica diseñar programas preventivos y de intervención que consideren las dinámicas relacionales y organizacionales como ejes fundamentales para la reducción del impacto del estrés en la salud y el desempeño.

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes presenta síntomas fisiológicos de estrés en un nivel medio (85.0%), mientras que un 10.0% alcanza niveles altos y solo un 5.0% se ubica en niveles bajos. Esta distribución indica una activación fisiológica sostenida, característica del estrés crónico moderado, que puede pasar desapercibida pero conlleva riesgos para la salud si se mantiene en el tiempo.

La literatura señala que este tipo de activación persistente se asocia con alteraciones físicas progresivas, como fatiga, tensión muscular y trastornos del sueño, especialmente en contextos de alta demanda (McEwen, 2017). La presencia de un grupo con niveles altos evidencia la necesidad de intervención preventiva, mientras que el bajo porcentaje con síntomas mínimos sugiere que solo una minoría cuenta con recursos efectivos de afrontamiento (Bakker y Demerouti, 2017).

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes presenta síntomas fisiológicos de estrés en un nivel medio (85.0%), mientras que un 10.0% alcanza niveles altos y solo un 5.0% se ubica en niveles bajos. Esta distribución indica una activación fisiológica sostenida, característica del estrés crónico moderado, que puede pasar desapercibida pero conlleva riesgos para la salud si se mantiene en el tiempo.

Este tipo de activación persistente se asocia con alteraciones físicas progresivas, como fatiga, tensión muscular y trastornos del sueño, especialmente en contextos de alta demanda (McEwen, 2017; Cabezas, et al, 2023). La presencia de un grupo con niveles altos evidencia la necesidad de intervención

preventiva, mientras que el bajo porcentaje con síntomas mínimos sugiere que solo una minoría cuenta con recursos efectivos de afrontamiento (Bakker y Demerouti, 2017).

Los resultados evidencian que el 85.0% de los participantes presenta síntomas intelectuales y laborales del estrés en un nivel medio, mientras que el 15.0% se ubica en un nivel bajo. Esta distribución indica una afectación moderada y generalizada del funcionamiento cognitivo y del desempeño laboral, caracterizada por dificultades de concentración, disminución de la productividad y sensación de sobrecarga mental.

La literatura señala que los síntomas intelectuales y laborales constituyen una de las manifestaciones más frecuentes del estrés crónico moderado, especialmente en contextos con altas exigencias cognitivas y presión sostenida por resultados (Ganster y Rosen, 2013). El predominio del nivel medio sugiere que, aunque no se alcanzan niveles severos, existe un riesgo latente de deterioro del rendimiento y progresión hacia el agotamiento, si las demandas se mantienen sin ajustes adecuados (Bakker y Demerouti, 2017).

El 60.0% de los participantes presenta síntomas psicoemocionales del estrés en un nivel medio y el 40.0% en un nivel bajo, lo que evidencia malestar emocional moderado, sin manifestaciones severas. Estos resultados indican una respuesta emocional sostenida ante las demandas del entorno, asociada a procesos de evaluación cognitiva y regulación emocional (Folkman, 2013; McEwen, 2017). La presencia de niveles bajos en una parte de la muestra sugiere la existencia de recursos protectores, como estrategias de afrontamiento y apoyo social, que mitigan el impacto del estrés (Bakker y Demerouti, 2017).

Los resultados muestran que el 80.0% de los participantes presenta niveles de estrés en un rango medio, mientras que el 20.0% se ubica en un nivel bajo, sin registrarse niveles altos. Esta distribución evidencia la presencia de estrés moderado generalizado, característico de contextos con demandas sostenidas que no alcanzan estados críticos, pero que pueden afectar progresivamente el bienestar.

El estrés de nivel medio suele asociarse con una activación continua de los sistemas de respuesta al estrés, la cual, si se mantiene en el tiempo, incrementa el riesgo de agotamiento y deterioro de la salud física y mental (McEwen, 2017). Asimismo, desde el modelo Demanda–Recursos Laborales (JD-R), este patrón sugiere que las demandas superan parcialmente los recursos disponibles, generando un equilibrio frágil que requiere intervención preventiva (Bakker y Demerouti, 2017).

4. CONCLUSIONES

Los valores de fiabilidad ($\alpha = 0.930$) y confiabilidad (0.721), confirman la consistencia y solidez del instrumento, respaldando la validez de los resultados obtenidos. En conjunto, los hallazgos destacan que el estrés debe abordarse desde una perspectiva integral y preventiva, priorizando intervenciones centradas en los recursos personales y sociales más que en variables demográficas aisladas.

El análisis de las variables sociodemográficas muestra que el género, la edad y el nivel educativo no se asocian significativamente con el estrés, lo que indica que este fenómeno se manifiesta de manera transversal y no diferenciada por dichas características. En contraste, el estado civil sí presenta asociaciones significativas con los síntomas fisiológicos (correlación moderada) y con los síntomas de comportamiento

social (correlación fuerte), evidenciando la influencia de las dinámicas relacionales en la expresión del estrés.

Las dimensiones del estrés analizadas muestran un predominio de niveles medios, especialmente en los síntomas fisiológicos e intelectuales-laborales (85.0%), lo que sugiere una carga física y cognitiva persistente, acompañada de afectaciones moderadas en el ámbito social (75.0%) y psicoemocional (60.0%). Este perfil refuerza la necesidad de estrategias preventivas enfocadas en la reducción de la activación fisiológica, la gestión de la carga mental y el fortalecimiento del afrontamiento emocional.

Los resultados evidencian que el estrés en la población estudiada se presenta predominantemente en un nivel medio (80.0%), tanto a nivel global como en sus distintas dimensiones, lo que refleja una activación sostenida asociada a demandas constantes del entorno. Este patrón confirma la presencia de estrés crónico moderado, una condición que, aunque no alcanza niveles severos, representa un riesgo potencial para la salud y el bienestar si no se interviene oportunamente.

FINANCIACIÓN

La investigación no tuvo financiamiento alguno.

CONFLICTO DE INTERESES

Los Autores declaran no tienen conflicto de intereses con la investigación planteada

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Participar activamente en:	Autor 1.	Autor 2
Conceptualización	X	
Análisis formal	X	
Adquisición de fondos	X	
Investigación	X	X
Metodología	X	
Administración del proyecto	X	
Recursos	X	
Redacción –borrador original	X	X
Redacción –revisión y edición	X	
La discusión de los resultados	X	X
Revisión y aprobación de la versión final del trabajo.	X	X

REFERENCIAS

- Almutairi, A. F. (2024). *The prevalence and associated factors of occupational stress: The role of gender, marital status, and sociodemographic variables*. Open Journal of Occupational Health and Psychology, 13(2), 85–97. <https://doi.org/10.4236/ojohp.2024.132007>
- Alvites-Huamán, C. (2019). *Estrés laboral y factores psicosociales en trabajadores de sectores productivos en América Latina*.
- Astroza Castillo, D. I., Pérez, M. R., & González, L. A. (2024). *Asociación entre la percepción de estrés laboral y factores sociodemográficos en trabajadores*. Revista Española de Salud Ocupacional, 3(2), 45–56.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cabezas-Heredia, E., Molina-Granja, F., Montenegro-Bosquez, G., Salazar, M., Santillán-Lima, J., Ramirez, S., & Cachay-Boza, O. (2023). Assessment of technological stress levels in university staff: case study. *EAI Endorsed Transactions on Pervasive Health and Technology*, 9(1).
- Calderón, A., García, M., & Mendoza, R. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la construcción*. Revista de Salud Ocupacional, 10(1), 45–58.
- Day, A., & Livingstone, H. (2022). *Gender differences in stress responses: Reconsidering traditional assumptions*. Stress and Health, 38(2), 245–254. <https://doi.org/10.1002/smi.3091>
- Folkman, S. (2013). *Stress: Appraisal and coping*.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). *Work stress and employee health*. Journal of Management, 39(5), 1085–1122.

<https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

- García-Arroyo, J. A., & Osca, A. (2021). *Coping with job stress: The role of education and work context*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041745>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). *The cost of work-related stress to society: A systematic review*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). *Conservation of resources in the organizational context*. *Annual Review of Organizational Psychology*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Jaradat, Y., Al-Sadi, A., & Haddad, M. (2025). *Occupational stress and sociodemographic associations: A cross-sectional study*. *SAGE Open Nursing*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/23779608251374155>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Liu, W., Lv, Q., Wang, D., Zhang, Y., & Chen, X. (2025). *Occupational stress and its adverse health effects among workers in industrial settings: A cross-sectional study*. *Scientific Reports*, 15, Article 40785. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-24484-9>
- Matud, M. P., García, M. C., & Fortes, D. (2019). *Gender differences in stress and coping styles*. *Personality and Individual Differences*, 140, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.024>
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2023). *Are we wired to respond to stress?* *Academy of Management Review*, 48(1), 1–23. <https://doi.org/10.5465/amr.2020.0476>
- McEwen, B. S. (2017). *Neurobiological and systemic effects of chronic stress*. *Annual Review of Medicine*, 68, 17–32. <https://doi.org/10.1146/annurev-med-052915-021457>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Work-related stress in construction*. OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work*. WHO.
- Rozmann, N., Fusz, K., Macharia, J. M., & Kovács, Z. (2025). *Occupational stress and sleep quality among nurses in the post-COVID-19 context*. *Healthcare*, 13(16), 2029. <https://doi.org/10.3390/healthcare13162029>
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2020). *Organizaciones saludables y resilientes*. Pirámide.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev. ed.). McGraw-Hill.
- Taber, K. S. (2018). *The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education*. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). *Making sense of Cronbach's alpha*. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Thoits, P. A. (2011). *Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health*. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Torres, M., & Baillés, E. (2019). *Estrés laboral: Conceptualización, evaluación y prevención*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 5–15.
- Villalobos, G. (2010). *Cuestionario para la evaluación del estrés*. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 368-397.