

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Psicología

Niveles de estrés laboral según sexo y edad en trabajadores de Asunción, Paraguay: Un estudio descriptivo transversal

Jorge Benítez¹, Nazarena López¹, Juan Alejandro Rodríguez¹

¹Carrera de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad del Norte, Asunción, Paraguay.

Enviado: 15 de diciembre de 2023

Aceptado: 26 de junio de 2024

Publicado: 13 de junio de 2026

DOI: [10.5281/zenodo.21780952](https://doi.org/10.5281/zenodo.21780952)



Licencia Creative Commons Atribución 4.0
Internacional (CC-BY)

RESUMEN

Introducción: El estrés laboral es una preocupación creciente en el ámbito organizacional, con implicancias para la salud física y mental de los trabajadores. La magnitud y distribución del estrés puede variar según características sociodemográficas como el sexo y la edad. **Objetivo:** Describir los niveles de estrés laboral y su distribución según sexo y edad en trabajadores de organizaciones de Asunción, Paraguay. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Se incluyeron 33 trabajadores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia a partir de una población de referencia de 300 personas. El estrés laboral se evaluó con el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, integrado por 25 ítems con escala de frecuencia de siete puntos. Se describieron las características de la muestra, la distribución de los niveles de estrés según sexo y grupo de edad, los ítems con mayor puntuación media, y la correlación entre la edad y la puntuación total de estrés. **Resultados:** De los 33 participantes, 21 (63,6 %) fueron mujeres y 12 (36,4 %) varones. El nivel bajo de estrés predominó en varones (58,3 %) frente a mujeres (47,6 %); el nivel de estrés más alto solo se observó en mujeres (9,5 % frente a 0,0 % en varones). Por grupo de edad, el nivel bajo de estrés predominó en los trabajadores de 33 años o más (64,3 %), mientras que el nivel intermedio predominó en el grupo de 28 a 32 años (66,7 %). Los ítems con mayor puntuación media correspondieron a percepción

Autor correspondiente: Lic. Juan Alejandro Rodríguez, Facultad de Medicina, Universidad del Norte, Asunción, Paraguay

Correo electrónico: juan.rodriguez.466@docentes.uninorte.edu.py

Financiación: Este artículo fue presentado para la Convocatoria 2023 del Programa de Iniciación Científica e Incentivo a la Investigación (PRICILA) de la Universidad del Norte (ARTI-23-012-ASU-MED). Los fondos para PRICILA fueron provistos por el Banco SUDAMERIS y el Rectorado de la Universidad del Norte.

Conflictos de interés: Los autores declaran no tener conflictos de interés financieros, personales, profesionales, institucionales ni de otra índole relacionados con este trabajo.

nes sobre las políticas de la gerencia, la disponibilidad de equipo de trabajo y el exceso de trámites administrativos. La correlación entre la edad y la puntuación total de estrés fue prácticamente nula y no significativa ($r = 0,068$; $p = 0,708$). **Conclusiones:** En esta muestra pequeña y no probabilística de trabajadores de Asunción, el estrés laboral se distribuyó de forma heterogénea según sexo, con una proporción algo mayor de mujeres en los niveles más altos, mientras que no se observó relación entre la edad y la puntuación total de estrés. Estos hallazgos son descriptivos y no permiten inferir relaciones causales ni generalizarse más allá del contexto evaluado.

Palabras clave: estrés laboral, trabajadores, salud ocupacional, sexo, edad, Paraguay

INTRODUCCIÓN

El trabajo ocupa una parte considerable de la vida adulta y constituye un ámbito central para la salud física y mental de las personas. El estrés laboral, entendido como la respuesta del trabajador ante demandas organizacionales que exceden sus recursos de afrontamiento, se ha asociado con menor calidad de vida laboral y mayor insatisfacción en distintos entornos ocupacionales (1-4).

La actividad física, tanto en el contexto laboral como en el tiempo libre, se ha vinculado con menores niveles de estrés y mejor bienestar psicológico en trabajadores de diversos sectores, aunque los tamaños de efecto reportados en la literatura son variables (5-8). De manera similar, la autoeficacia percibida se ha descrito como un recurso personal que modula la experiencia de estrés ocupacional, tanto en personal directivo como en trabajadores de salud mental (9,10).

Diversos estudios han documentado diferencias en los niveles de estrés laboral según el sexo, con hallazgos que en general muestran mayor puntuación de estrés en mujeres, aunque no de forma universal ni en todas las dimensiones evaluadas (11-13). La edad también se ha estudiado como posible factor asociado al estrés laboral y a la percepción de discriminación en el entorno de trabajo, con resultados heterogéneos según el diseño y la población estudiada (14).

En el ámbito latinoamericano, el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) se ha utilizado en diversos estudios descriptivos con trabajadores de distintos sectores, mostrando su aplicabilidad para caracterizar los niveles de estrés y sus principales fuentes organizacionales (15-18).

En este contexto, resulta pertinente describir los niveles de estrés laboral en trabajadores de organizaciones de Asunción, Paraguay, y examinar su distribución según sexo y edad. El objetivo de este estudio fue describir los niveles de estrés laboral y su distribución según sexo y edad en trabajadores de organizaciones de Asunción, Paraguay.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. Participaron 33 trabajadores de organizaciones de Asunción, Paraguay, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia a partir de una población de referencia de 300 personas.

La variable evaluada fue el nivel de estrés laboral, medido con el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, integrado por 25 ítems que exploran fuentes organizacionales de estrés (políticas institucionales, disponibilidad de recursos, relación con supervisores y equipos de trabajo, entre otras), con una escala de frecuencia de siete puntos, desde 1 para «nunca» hasta 7 para «siempre» es fuente de estrés. Los participantes se clasificaron en tres niveles de estrés (bajo, intermedio y estrés) según su puntuación en el instrumento.

El análisis incluyó estadística descriptiva de las variables sociodemográficas (sexo y grupo de edad) y de la distribución de los niveles de estrés según estas variables, la identificación de los ítems con mayor puntuación media, y el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la edad y la puntuación total de estrés.

Este estudio se desarrolló en el marco de un trabajo de grado universitario y contó con acceso autorizado a los participantes, pero no fue evaluado por un comité de

ética institucional independiente. No se dispone de un registro detallado del procedimiento de consentimiento informado de los participantes; esta limitación se retoma en la Discusión.

RESULTADOS

La muestra estuvo constituida por 33 trabajadores: 21 (63,6 %) del sexo femenino y 12 (36,4 %) del sexo masculino.

En la distribución de los niveles de estrés según sexo, el nivel bajo predominó tanto en varones (58,3 %) como en mujeres (47,6 %), aunque con mayor proporción en varones. El nivel intermedio fue similar entre ambos sexos (41,7 % en varones y 42,9 % en mujeres). El nivel de estrés más alto solo se observó en mujeres (9,5 %; 2 de 21 participantes), sin casos entre los varones (0,0 %).

Por grupo de edad, el nivel bajo de estrés predominó en los trabajadores de 33 años o más (64,3 %), seguido por el grupo de 19 a 27 años (50,0 %) y, en menor proporción, por el grupo de 28 a 32 años (33,3 %). El nivel intermedio predominó en el grupo de 28 a 32 años (66,7 %), seguido del grupo de 19 a 27 años (40,0 %) y del grupo de 33 años o más (28,6 %). El nivel de estrés más alto se observó únicamente en los grupos de 19 a 27 años (10,0 %) y de 33 años o más (7,1 %), sin casos en el grupo de 28 a 32 años.

Entre los ítems con mayor puntuación media se encontraron: «las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden un buen desempeño» (media 4,15; DE 1,822), «el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo es limitado» (media 4,06; DE 2,061) y «la estructura formal tiene demasiado papeleo» (media 4,03; DE 2,201). Los ítems con menor puntuación media fueron los relacionados con la confianza del supervisor en el desempeño del trabajador (media 2,58; DE 1,640) y con la pertenencia a un grupo de trabajo de colaboración estrecha (media 2,67; DE 1,575).

La correlación de Pearson entre la edad y la puntuación total de estrés fue prácticamente nula y no alcanzó significación estadística ($r = 0,068$; $p = 0,708$; $n = 33$).

DISCUSIÓN

En esta muestra de trabajadores de Asunción, el nivel bajo de estrés predominó en varones, mientras que el nivel de estrés más alto se observó exclusivamente en mujeres, aunque en una proporción pequeña (2 de 21

participantes). Este patrón es consistente con estudios previos que han descrito puntuaciones de estrés laboral más altas en mujeres que en varones en distintas ocupaciones y contextos culturales, aunque la magnitud de esta diferencia no es uniforme entre estudios ni se replica en todas las dimensiones del estrés evaluado (11-13).

La ausencia de correlación entre la edad y la puntuación total de estrés en esta muestra contrasta con la noción de que el estrés laboral se acumula linealmente con la trayectoria ocupacional. Investigaciones sobre edad y bienestar psicosocial en el trabajo sugieren que la relación entre edad y estrés puede depender más de factores contextuales —como la discriminación por edad o la etapa de la carrera laboral— que de una asociación directa y uniforme (14). El tamaño de muestra reducido de este estudio ($n = 33$) limita además la capacidad de detectar asociaciones de magnitud pequeña o moderada, por lo que la ausencia de correlación significativa debe interpretarse con cautela.

Los ítems con mayor puntuación media en esta muestra se relacionaron con la percepción de políticas organizacionales desfavorables, la insuficiencia de recursos de trabajo y el exceso de trámites administrativos, más que con las relaciones interpersonales directas con supervisores o equipos. Este patrón sugiere que, en el contexto evaluado, las fuentes organizacionales y estructurales del estrés podrían tener mayor peso percibido que los conflictos interpersonales, un hallazgo compatible con marcos conceptuales que sitúan la calidad de vida laboral como un componente central de la experiencia de estrés ocupacional (1-4).

La literatura sobre actividad física y estrés laboral sugiere que la actividad física ocupacional y de tiempo libre se asocia con menores niveles de estrés y mayor bienestar en trabajadores de distintos sectores (5-8), y que la autoeficacia percibida puede actuar como un recurso protector frente a las demandas laborales (9,10). Este estudio no evaluó actividad física, autoeficacia ni ninguna intervención dirigida a modificar el estrés, por lo que estos antecedentes se presentan como marco interpretativo general y no como evidencia directa aplicable a esta muestra.

Los estudios latinoamericanos que han aplicado el mismo instrumento OIT-OMS en trabajadores de distintos sectores han descrito de manera consistente que las políticas organizacionales, la sobrecarga de tareas administrativas y las condiciones estructurales del trabajo figuran entre las principales fuentes percibidas de estrés

(15-18), lo cual es congruente con los ítems de mayor puntuación observados en esta muestra.

Entre las limitaciones de este estudio se encuentran el tamaño de muestra reducido (33 de una población de referencia de 300 personas) y su selección por conveniencia, lo que limita la representatividad y la posibilidad de generalizar los hallazgos; el carácter transversal del diseño, que impide establecer relaciones causales o de dirección temporal; la ausencia de un análisis específico de productividad o desempeño laboral, que no fue medido en este estudio pese a haber sido planteado inicialmente como línea de indagación; y la falta de un registro detallado sobre la evaluación ética formal y el consentimiento informado de los participantes. Aun así, el estudio ofrece una caracterización descriptiva inicial útil para el diseño de estudios posteriores con muestras más amplias y representativas sobre estrés laboral en trabajadores de Asunción.

En conclusión, en esta muestra se observó una distribución heterogénea del estrés laboral según sexo, con mayor representación de mujeres en el nivel más alto, y una ausencia de relación entre la edad y la puntuación total de estrés; estos hallazgos son de naturaleza descriptiva y no permiten establecer relaciones causales ni extrapolarse más allá del contexto evaluado.

REFERENCIAS

1. Del Sarto Azevedo B, Nery AA, Cardoso JP. Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto Contexto Enferm*. 2017;26(1). doi: <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
2. Ahmad S. Paradigms of quality of work life. *J Hum Values*. 2013;19(1):73-82. doi: <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
3. Nayak T, Sahoo CK. Quality of work life and organizational performance. *J Health Manag*. 2015;17(3):263-273. doi: <https://doi.org/10.1177/0972063415589236>
4. Fallahchai R. Occupational stress, dyadic adjustment and quality of work-life in married nurses: moderating effects of dyadic coping. *Int J Nurs Pract*. 2021;28(1). doi: <https://doi.org/10.1111/ijn.13032>
5. Conn VS, Hafdahl AR, Cooper PS, Brown LM, Lusk SL. Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *Am J Prev Med*. 2009;37(4):330-339. doi: <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.06.008>
6. Cortés-Denia D, Isoard-Gautheur S, López-Zafra E. Effects of vigor at work and weekly physical activity on job stress and mental health. *Sci Rep*. 2022;12(1). doi: <https://doi.org/10.1038/s41598-022-19966-z>
7. Laveine JP, DiMichele WA. Associations between occupational and leisure-time physical activity with employee stress, burnout and well-being among healthcare industry workers. *Am J Health Promot*. 2021;35(7):957-965. doi: <https://doi.org/10.1177/08901171211011372>
8. de Pedro Jiménez D, Meneses Monroy A, de Diego-Cordero R. Occupational and leisure-time physical activity related to job stress and job satisfaction: correspondence analysis on a population-based study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(21):11220. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph182111220>
9. Lu C, Siu OL, Cooper CL. Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Pers Individ Dif*. 2005;38(3):569-578. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.05.012>
10. Sun Y, Song H, Liu H, et al. Occupational stress, mental health, and self-efficacy among community mental health workers: a cross-sectional study during COVID-19 pandemic. *Int J Soc Psychiatry*. 2020;67(6):737-746. doi: <https://doi.org/10.1177/0020764020972131>
11. Kutebayev T, Rakhimov A, Utaliyeva Z. Professional and gender differences in job stress. *J Occup Environ Med*. 2023;65(10):e648-e653. doi: <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002932>
12. Kim SY, Shin D-W, Oh K-S, et al. Gender differences of occupational stress associated with suicidal ideation among South Korean employees: the Kangbuk Samsung Health Study. *Psychiatry Investig*. 2018;15(2):156-163. doi: <https://doi.org/10.30773/pi.2017.05.31.1>
13. Ryland E, Levy S. Occupational stress and the gender gap: an issue of control? *J Appl Bus Res*. 2011;5(3):87. doi: <https://doi.org/10.19030/jabr.v5i3.6352>
14. Roscigno VJ, Zheng H, Crowley M. Workplace age discrimination and social-psychological well-being. *Soc Ment Health*. 2022;12(3):195-214. doi: <https://doi.org/10.1177/21568693221116139>
15. Álvarez Silva LA, Espinoza-Samaniego CE. Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Espirales Rev Multidiscip Investig*. 2019;3(24):77-88. doi: <https://doi.org/10.31876/re.v3i24.426>
16. Álvarez Silva LA, Espinoza-Samaniego CE. Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centro Sur*. 2019;2(2):50-84. doi: <https://doi.org/10.31876/cs.v2i2.15>
17. Zapata-Constante CA, Riera-Vázquez WL. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio Productio*. 2024;6(10):4-23. doi: <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>
18. Matabanchoy-Salazar JM, Paz D, Matabanchoy Tulcán SM. Estrés laboral en docentes de un centro educativo

rural en Pasto. Rev Iberoam Psicol. 2020;13(3):19-28.
doi: <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13302>