



doi: 10.4321/s0465-546x2025000400003

Artículo original

Estrés Laboral y Rendimiento Cognitivo de funcionarios de una Universidad en Chile

Work-Related Stress and Cognitive Performance of University Staff in Chile

Catalina Belén Cárdenas Lagos¹ 0000-0002-9931-0142

Victoria Alicia Bárbara Fuentes Norambuena¹ 0000-0002-7232-6590

Bárbara Cerda Aedo^{2,5} 0000-0001-5872-7382

Javiera Cerda Aedo³ 0000-0002-1346-4563

Patricio Torres^{4,5} 0000-0000-0000-0000

¹Universidad Adventista de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Psicología, Chile.

²Universidad Adventista de Chile, Dirección de Investigación, Dirección de Posgrado. Magister en Psicología, Chile.

³Universidad Adventista de Chile, Dirección de Investigación, Facultad de Ciencias de la Salud. Enfermería, Chile.

⁴Universidad Santo Tomás, Chile.

⁵Red Iberoamericana de Envejecimiento Saludable, Ríes GAUDIUM, España.

Correspondencia

Bárbara Paz Cerda Aedo
barbaracerda@unach.cl

Recibido: 26.05.2025

Aceptado: 09.12.2025

Publicado: 22.12.2025

Contribuciones de autoría

Los autores han contribuido por igual en la realización de este trabajo

Financiación

Este trabajo ha sido financiado por el fondo para realización de tesis de la Universidad Adventista de Chile

Conflicto de intereses

Los autores declaran no presentar conflictos de intereses

Cómo citar este trabajo

Cárdenas Lagos CB, Fuentes Norambuena VA, Cerda Aedo B, Cerda Aedo J, Torres P. Estrés laboral y rendimiento cognitivo de funcionarios de una universidad en Chile. Med Segur Trab (Internet). 2025;71(281):230-238. doi: 10.4321/s0465-546x2025000400003

Resumen

Introducción: Este En la actualidad, el estrés se ha convertido en un problema para la sociedad, especialmente el estrés laboral, ya que su exceso trae como consecuencia un deterioro en las capacidades cognitivas de los trabajadores, desequilibrando su salud mental y afectando en su día a día.

Método: Estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal. Para describir el estrés y el deterioro cognitivo en el ámbito laboral en los docentes, se utilizaron los instrumentos de Evaluación Cognitiva de Montreal (MoCA) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-14).

Resultados: Los resultados indicaron que el puntaje mínimo obtenido en el test MoCA fue de 21 puntos, correspondiente a deterioro cognitivo leve (DCL), mientras que el puntaje máximo fue de 29 puntos. La media del test MoCA fue de 25.55 ± 2.18 puntos. En cuanto al estrés total, el puntaje mínimo registrado fue de 22, sin que ningún participante se encontrara libre de estrés, y el puntaje máximo fue de 39. La media del puntaje total de estrés fue de 31.95 ± 4 puntos.

Conclusiones: se concluye la necesidad imperante de implementar estrategias para prevenir los factores de estrés laboral que afectan el funcionamiento cognitivo. Para ello, resulta fundamental definir claramente los puestos de trabajo y responsabilidades, proporcionar condiciones adecuadas y confortables para el desempeño laboral, organizar eficientemente las actividades, ofrecer capacitaciones, brindar apoyo ante problemas personales y fomentar la flexibilidad laboral, entre otras medidas.

Palabras clave: Estrés Laboral, Cognición, DCL, Envejecimiento saludable.

Abstract

Introduction: Nowadays, stress has become a societal problem, especially work-related stress, as excessive stress leads to a decline in workers' cognitive abilities, disrupting their mental health and affecting their daily lives.

Method: A quantitative descriptive cross-sectional study. To assess stress and cognitive impairment in the workplace among professors, the Montreal Cognitive Assessment (MoCA) and the Perceived Stress Scale (PSS-14) were used

Results: The results showed that the minimum score obtained on the MoCA test was 21 points, corresponding to mild cognitive impairment (MCI), while the maximum score was 29 points. The average MoCA score was 25.55 ± 2.18 points. Regarding total stress, the minimum recorded score was 22, with no participant free of stress, and the maximum score was 39. The average total stress score was 31.95 ± 4 points

Conclusions: There is an urgent need to implement strategies to prevent work-related stress factors that affect cognitive functioning. To this end, it is essential to clearly define job positions and responsibilities, provide adequate and comfortable working conditions, efficiently organize activities, offer training, provide support for personal problems, and promote work flexibility, among other measures.

Keywords: Work-related stress; Cognition; LCD, Healthy Aging.

Introducción

Hoy en día en nuestra sociedad se ha estado utilizando cada vez, y con mayor frecuencia, la palabra estrés, haciendo alusión a las presiones de la vida cotidiana y como reaccionamos frente a ellas.

Desde el punto de vista de Mikhail ⁽¹⁾, lo detalla como un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida. Esto nos hablaría de como también el estrés podría afectar cognitivamente a las personas y, por consecuencia, a las funciones ejecutivas ⁽¹⁾.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que el entorno cercano de las personas debería ser una fuente de bienestar y seguridad que pueda contribuir benéficamente en todos los ámbitos de su vida, especialmente en la salud. Hoy en día, el lugar en donde más tiempo pasan las personas es en su lugar de trabajo, donde debería existir una sensación de bienestar en general, brindando todo lo necesario para un adecuado desarrollo profesional, individual y grupal, evitando que se transforme en un lugar inseguro y hostil, de lo contrario, provocaría que los trabajadores comiencen a presentar señales de estrés, comenzando a sentirse sobrepasados e irritables ⁽²⁾. Se define el estrés laboral como una respuesta física-emocional causada por el desbalance entre las altas imposiciones laborales, los recursos, las capacidades y la actitud de un individuo para enfrentar cierto tipo de situaciones, las cuales poseen un nivel de exigencia muy alto. Otros factores que podrían también intervenir en este fenómeno sería la inseguridad en el trabajo, la excesiva competitividad, las condiciones de trabajo, las demandas de las tareas y el excesivo número de horas laborales. Por otro lado, influye también el entorno social, las relaciones interpersonales y los que el propio trabajador puede aportar con aspectos personales, tales como, la ansiedad y los estilos perceptuales ⁽³⁾.

Para Julián Mesa ⁽⁴⁾, en su artículo “El impacto del estrés laboral: consecuencias para personas y empresas”, algunos de los efectos en las personas que provoca el estrés laboral son: problemas de sueño, actitud irritada o de angustia, incapacidad para relajarse o concentrarse, mayor riesgo de sufrir un accidente en el trabajo, disminución del interés por el trabajo, tendencia a sufrir adicciones (drogas, alcohol, tabaco), empeoramiento del estado físico, mayor incidencia de enfermedades cardíacas, síndrome de agotamiento, depresión con cuadros de ansiedad, baja autoestima, poca concentración, entre otros ⁽⁴⁾. La Organización Internacional del Trabajo (1993) ha establecido que los costos asociados a los efectos y consecuencias del estrés laboral son cuantiosos, debido a que están estrechamente vinculados con el ausentismo, la rotación del personal, la frecuencia de los accidentes y el agotamiento extremo en el trabajo ⁽¹⁾.

El estrés laboral indica consecuencias cognitivas que implican problemas de memoria, como lapsus y olvidos selectivos de información relacionada con el ámbito laboral, dificultad para centrar la atención en temas laborales, problemas de concentración y un decremento en la capacidad para realizar varias tareas a la vez ⁽⁵⁾. A partir de este punto, se evidencia que el estrés laboral guarda una relación directa con las funciones ejecutivas, entendidas como un conjunto de habilidades cognitivas esenciales para regular y controlar nuestra conducta. Estas capacidades son las que nos permiten planificar, mantener, evaluar, ajustar y cumplir acciones orientadas a lograr un objetivo ⁽⁶⁾.

En base a todo lo expuesto, esta investigación tiene como objetivo principal describir el estrés y el rendimiento cognitivo en el ámbito laboral de los docentes de una universidad de Chile.

Métodos

Diseño cuantitativo, descriptivo y transversal.

La población elegida para este estudio fueron funcionarios de una universidad de Chillán, cuyo muestreo estuvo compuesto por un total de 20 sujetos. El tipo de muestreo utilizado fue por conveniencia y para ello se utilizaron los siguientes criterios de inclusión: ser funcionarios de la universidad evaluada, deseo de participar de manera voluntaria y con una edad mayor a 25 años; por otro lado, los criterios de exclusión fueron no contestar el cuestionario y retirarse en medio de la evaluación.

Para la recolección de información se utilizaron los instrumentos de Evaluación Cognitiva de Montreal (MoCA) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-14).

El instrumento de MoCA consiste en una prueba breve, de duración de 10 a 15 minutos aproximadamente, con 19 ítems y 8 dominios cognitivos que evalúan diferentes habilidades cognitivas como: ejecutiva/visuo-espacial, denominación, memoria, atención, lenguaje, abstracción, recuerdo diferido y orientación ⁽⁷⁾.

En el primer dominio cognitivo se evalúa función ejecutiva/habilidad visoespacial, la cual se compone de 3 ejercicios y tiene una puntuación total de 5 puntos. El primer ejercicio pide dibujar una línea para secuenciar correctamente dígitos y números alternos (1-A, 2-B, etc.). Luego, en el segundo ejercicio aparece una imagen de un cubo, en la cual la persona evaluada debe dibujar una copia. Por último, debe realizar un dibujo de un reloj que marque las once y diez ^(7,8).

El segundo dominio cognitivo evalúa identificación y tiene una puntuación de 3 puntos en total. Consiste de sólo un ejercicio de denominación de animales, donde se muestran 3 imágenes de animales y se le pide a la persona nombrar cada uno ^(7,8).

El tercer y séptimo dominio cognitivo evalúa memoria a corto plazo y recuperación retardada respectivamente, con una puntuación total de 5 puntos. En una primera instancia se leen 5 palabras al individuo y se le pide que las repita, teniendo 2 intentos para hacerlo. Esto no tiene un puntaje, pero estas 5 palabras se le debe mencionar a la persona evaluada que debe recordarlas más adelante, ya que se le volverá a preguntar por ellas. Después de completar las siguientes pruebas, se llega al séptimo ítem para evaluar la recuperación retardada y donde debe repetir las palabras mencionadas anteriormente. Pueden darse pistas en caso de no recordarlas, sin embargo, el puntaje válido es de las palabras recordadas sin pistas ^(7,8).

El cuarto dominio cognitivo evalúa la atención, se compone de 3 ejercicios con una puntuación de 6 puntos en total. En el primer ejercicio, la persona evaluada debe repetir una serie de números y luego otra serie diferente en orden inverso. En el segundo ejercicio se debe leer una serie de letras donde la persona evaluada debe dar un golpecito con la mano cada vez que se diga la letra A. Y, por último, en el ejercicio número 3 debe restar de 7 en 7 empezando desde el número 100 ^(7,8).

El quinto dominio cognitivo evalúa habilidades de lenguaje y se compone de 2 ejercicios con una puntuación de 3 puntos en total. El primer ejercicio consiste en que el evaluador lee 2 oraciones y la persona evaluada debe repetirlas correctamente. En el segundo ejercicio, el evaluado debe decir la mayor cantidad de palabras que comiencen con la letra P en 1 minuto ^(7,8).

El sexto dominio cognitivo evalúa abstracción con una puntuación de 2 puntos en total. Aquí se le pide a la persona que explique la similitud entre dos objetos mencionados ^(7,8).

Y, por último, en el octavo dominio cognitivo se evalúa orientación, el cual tiene una puntuación de 6 puntos en total. En este caso, se le pide a la persona indicar la fecha del día, mes, año, día de la semana, lugar y localidad ^(7,8).

El puntaje máximo es de 30 puntos y se obtiene sumando todos los puntos obtenidos por la persona evaluada. Un puntaje igual o superior a 26 puntos se considera normal, una puntuación de 25 a 15 puntos sería deterioro cognitivo leve y un puntaje menor a 14 puntos sería demencia ⁽⁷⁾.

Además, se aplicó un segundo instrumento para medir estrés correspondiente a la Escala de Estrés Percibido (PSS-14). Es una de las pruebas más utilizadas para evaluar el estrés y está diseñada para medir el grado en que las situaciones de vida son percibidas como estresantes. Su tiempo aproximado de aplicación es de 8 a 10 minutos y está conformado por 14 preguntas directas sobre los niveles de estrés experimentados por la persona en el último mes. Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 alternativas, con un rango de 0 (nunca) a 4 (muy a menudo), invirtiéndose la puntuación en los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13. La escala puntúa de 0 a 56, siendo las puntuaciones superiores quienes indican un mayor nivel de estrés⁽⁹⁾.

Los datos se analizaron mediante el programa SPSS v. 23 donde se utilizaron tablas de frecuencia y porcentaje para la presentación de los resultados.

El trabajo contó con la aprobación del Comité Ético Científico de la Universidad Adventista de Chile, y con el fin de resguardar la privacidad e información de los participantes se evitó registrar cualquier dato que pueda revelar el nombre y ubicación del participante o de algún tercero, así como también se le informó a cada participante que después de un año de la aplicación de los instrumentos estos serán eliminados.

Resultados

En cuanto a la frecuencia del deterioro cognitivo leve, de un total de 20 participantes, 9 lo presentan, lo que equivale al 45% de la muestra. Los 11 participantes restantes, correspondientes al 55%, no presentan deterioro cognitivo leve (**véase Tabla 1**).

Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de resultados de la prueba MoCA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DCL ¹	9	45,0%
	NO DCL ²	11	55,0%
	Total	20	100,0%

Nota: 1-Deterioro Cognitivo Leve. 2-No Deterioro Cognitivo Leve.

Con respecto a los niveles de estrés, ningún participante de la muestra reportó estar sin estrés, con bajo estrés o con estrés moderado. La totalidad de los evaluados se ubicó en la categoría de alto estrés. Dentro de esta categoría, las respuestas más frecuentes fueron “de vez en cuando estresado” y “a menudo muy estresado”, siendo esta última la más recurrente, con un 85% de las respuestas.

Con respecto a la distribución por sexo de nacimiento en la categoría del dominio cognitivo visoespacial/ejecutivo, el 33.3% de las mujeres (4 de 12) obtuvo el puntaje máximo, mientras que solo el 12.5% de los hombres (1 de 8) alcanzó dicho puntaje.

En relación con la distribución por sexo de nacimiento en la categoría de identificación, 11 de los 20 participantes (55%) obtuvieron el puntaje máximo. Todos los hombres evaluados (100%) alcanzaron el puntaje máximo, mientras que solo una mujer obtuvo un puntaje de 2 puntos.

En el apartado de atención, según la distribución por sexo de nacimiento, la mayoría de las mujeres (66.7%, es decir, 8 de 12) obtuvo un puntaje de 5 sobre 6. En contraste, la mayoría de los hombres (75%, es decir, 6 de 8) alcanzó el puntaje máximo de 6 puntos

Según el dominio cognitivo del lenguaje por sexo de nacimiento, el 50% de las mujeres (6 de 12) y el 62.5% de los hombres (5 de 8) obtuvieron el puntaje máximo

En el dominio cognitivo correspondiente a abstracción según el sexo de nacimiento, el 91.7% de las mujeres (11 de 12) y el 100% de los hombres (8 de 8) obtuvieron el puntaje máximo, mientras que solo una mujer (8.3%) obtuvo puntaje mínimo.

En el dominio cognitivo de recuerdo diferido según el sexo de nacimiento, solo el 16.7% de las mujeres (2 de 12) y el 37.5% de los hombres (3 de 8) obtuvieron el puntaje máximo. En general, los hombres presentaron una puntuación más alta en esta categoría

En el dominio cognitivo de orientación, tanto el 100% de las mujeres (12 de 12) como el 100% de los hombres (8 de 8) obtuvieron el puntaje máximo según el sexo de nacimiento.

Los resultados indicaron que el puntaje mínimo obtenido en el test MoCA fue de 21 puntos, correspondiente a deterioro cognitivo leve (DCL), mientras que el puntaje máximo fue de 29 puntos. La media del test MoCA fue de 25.55 ± 2.18 puntos.

En cuanto al estrés total, el puntaje mínimo registrado fue de 22, sin que ningún participante se encontrara libre de estrés, y el puntaje máximo fue de 39. La media del puntaje total de estrés fue de 31.95 ± 4 puntos. **(Tabla 2).**

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de la prueba de MoCA y la Escala de Estrés Percibido

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
MoCA Total	20	21	29	25,55	2,188
Total Estrés	20	22	39	31,95	4,071
N Válido (por lista)	20				

Discusión

Los resultados obtenidos invitan a reflexionar sobre la influencia que diversos factores estresores pueden tener en el estado de los participantes. Tanto las condiciones propias del entorno laboral —como las largas jornadas, el ritmo de trabajo intenso, las características del puesto y el manejo de control o autoridad— como factores externos al ámbito laboral —tales como problemas económicos, preocupación familiar, cansancio e inseguridad social— podrían estar afectando su bienestar general. Esta combinación de factores estresores puede impactar negativamente en la calidad de vida de los participantes, dado que un desempeño laboral efectivo demanda una participación activa en la solución de problemas y en la toma de decisiones organizacionales, elementos que se relacionan estrechamente con el bienestar, la satisfacción, la seguridad y la integración en el entorno de trabajo, así como con una adecuada gestión del tiempo para equilibrar la vida laboral y personal ⁽⁵⁾.

También, se podría a futuro considerar una muestra equivalente de género, dado que en esta investigación las mujeres se ven mayormente estresadas que los hombres. Un estudio científico de la Universidad de Chile sobre la diferencia de trastornos del ánimo en mujeres y hombres, demuestran que el cerebro femenino es mucho más sensible al estrés que el cerebro masculino. Esto ocurre debido a una hormona llamada factor de liberación de corticotropina (CRF) que se libera en respuesta al estrés, donde por otro lado las glándulas suprarrenales producen una hormona llamada cortisol que ayuda al cuerpo a manejar el estrés. Debido a que las mujeres tienen más receptores hormonales, presentan una respuesta más elevada al estrés, en cambio, los hombres resienten las situaciones estresantes, no viviéndolas ni percibiéndolas de la misma manera ⁽¹⁰⁾.

Existe en la mujer una mayor producción de estrógenos en situaciones de estrés, provocando que esté con niveles de ansiedad más altos y sumando que tienen más responsabilidades y roles que el hombre comúnmente a lo largo de la historia, siendo madres, hijas, esposas, trabajadoras, teniendo más exigencias dentro y fuera del hogar ⁽¹¹⁾. Todo esto incrementa los episodios de estrés, sumando episodios de ansiedad y nerviosismo, insomnio, cansancio y hasta depresión. Existen otros síntomas como dolores de cabeza, malestar estomacal, dolores musculares, alteraciones en el apetito y hasta cambios en los periodos menstruales, algo que no sucede en los hombres, así como también el embarazo y postparto que tienen una importante carga de estrés ⁽¹²⁾.

En la actualidad, el género femenino es quien continúa responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico-familiar, lo cual se relaciona con el fenómeno de la Doble Presencia. Esto quiere decir que, durante el tiempo de trabajo, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales, siendo mayoritario el sexo femenino quien se ve afectado. La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre en el trabajo doméstico. Esto puede deberse a que la división sexual del trabajo continúa cargando a hombros de la mujer la responsabilidad de los niños y del hogar. El fenómeno de la Doble Presencial se ha vuelto más evidente conforme avanza la globalización y muestra de esto se puede encontrar en las innumerables luchas que se ha tenido y se tienen en contra de la equidad de género en el campo laboral a nivel mundial ⁽¹³⁾.

Una consideración adicional es que, de acuerdo con los resultados del MoCA, 9 de 20 funcionarios presentaron un deterioro cognitivo leve. Este resultado sugiere una línea concordante con el estudio de "Association of Stress With Cognitive Function Among Older Black and White US Adult" ⁽¹⁴⁾, las personas con niveles de estrés más elevados tienen más posibilidades de experimentar una disminución en la función cognitiva, afectando su capacidad de recordar, concentrarse y el aprendizaje de cosas nuevas, existiendo evidencia de que las hormonas del estrés pueden influir en la cognición, además de que el estrés crónico provoca la pérdida de materia gris en la corteza prefrontal, donde se involucra la inhibición de la respuesta al estrés, deteriorando las funciones cognitivas superiores como la memoria ⁽¹⁴⁾. Es preciso destacar que el MoCA ofrece la posibilidad de detectar Deterioro Cognitivo Leve (DCL), lo que es considerado como un estado previo a la demencia, por lo que es del todo pertinente no solo pesquisar esta condición, sino que realizar una adecuada intervención que podría desacelerar la trayectoria de disfunción cognitiva. Es por esto por lo que la prueba de MoCA podría ser un instrumento que guíe el trabajo preventivo sobre todo si consideramos el acelerado envejecimiento de la población mundial y en particular en nuestra región de formar tal evaluar tempranamente a los adultos mayores ^(15,16).

Finalmente, se aprecia una creciente concientización a nivel mundial sobre el estrés y la manifestación de sus síntomas, siendo responsables directos de enfermedades físicas, psíquicas y sociales. Tener inestabilidad, depresión, inseguridad e incertidumbre interfieren en la salud del trabajador y así también el ambiente laboral, aumentando los niveles de estrés y dificultando la integración del trabajo. Se ha visto de manera mundial que se busca mejorar la productividad a partir del bienestar del trabajador, donde esto es indispensable para que se pueda desempeñar óptimamente en sus tareas. Todos los trabajos son potencialmente estresantes, pero existe una variación en función de cada individuo y su manera de afrontarlo ⁽⁵⁾.

Se concluye la necesidad imperante de implementar estrategias para prevenir los factores de estrés laboral que afectan el funcionamiento cognitivo. Para ello, resulta fundamental definir claramente los puestos de trabajo y responsabilidades, proporcionar condiciones adecuadas y confortables para el desempeño laboral, organizar eficientemente las actividades, ofrecer capacitaciones, brindar apoyo ante problemas personales y fomentar la flexibilidad laboral, entre otras medidas ⁽¹⁵⁾.

Finalmente, es importante destacar la relevancia de continuar y ampliar esta línea de investigación a otros funcionarios de la misma institución, así como a personal de otras entidades educativas. Esto permitirá obtener información valiosa para comprender la realidad local y nacional, contribuyendo al conocimiento en los ámbitos laboral y educativo, especialmente en un contexto donde recientemente se ha aprobado la reducción de la jornada laboral, la cual, aunque inicialmente representa un beneficio, podría generar un aumento en los niveles de estrés laboral.

Referencias bibliográficas

1. Blanco-Guzmán M. El estrés en el trabajo. *Rev Cien Cult* [internet]. 2003 [citado 15 may 2023];12:71–8. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008.
2. Organización Internacional del Trabajo. Entornos seguros y saludables: Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. Brasilia: Organización Internacional del Trabajo; 2020 [citado 23 may 2023]. Disponible en: <https://www.edu.xunta.gal/centros/ceiporamo/aulavirtual/course/info.php?id=386>
3. Equipo Editorial Psicología Online. Definiciones de estrés laboral según autores [Internet]. Barcelona: Psicología Online; 2018 [citado 15 may 2023]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>.
4. Mesa J. El impacto del estrés laboral: consecuencias para personas y empresas [internet]. Vigo (España): Grupo P&A; 21 dic 2017 [citado 13 may 2023]. Disponible en: <https://grupo-pya.com/impacto-del-estres-laboral-consecuencias-personas-empresas/>.
5. García-Pazmiño MA, González-Baltazar R, Aldrete-Rodríguez MG, Acosta-Fernández M, León-Cortés SG. Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Cienc Trab*. 2014;16(50):97–102. doi: 10.4067/s0718-24492014000200007.
6. Tamayo-Lopera DA, Merchán-Morales V, Hernández-Calle JA, Ramírez-Brand SM, Gallo-Restrepo NE. Nivel de desarrollo de las funciones ejecutivas en estudiantes adolescentes de los colegios públicos de Envigado-Colombia. *Rev CES Psicología*. 2018;11(2):21–36. doi: 10.21615/cesp.11.2.3.
7. Araneda Yáñez AE. Validación del instrumento Montreal Cognitive Assessment, versión en español (MoCA-S) en adultos mayores de Santiago de Chile [tesis de maestría en Internet]. Santiago (CL): Universidad de Chile; 2012 [citado 15 may 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181322>.
8. Ramos M, Garrido V. ¿Qué evalúa el test cognitivo de Montreal MoCA? [Internet]. Santiago (CL): ADIPA Chile; 2022 [citado 15 may 2023]. Disponible en: <https://adipa.cl/noticias/que-evalua-el-test-cognitivo-de-montreal-moca/>.
9. González Ramírez MT, Landero Hernández R. Factor structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a sample from Mexico. *Span J Psychol*. 2007;10(1):199–206. doi: 10.1017/s1138741600006466.
10. Olave F, Aguayo F, Román L, Corrales W, Silva J, González P, et al. Chronic restraint stress produces sex-specific behavioral and molecular outcomes in the dorsal and ventral rat hippocampus. *Neurobiol Stress*. 2022;17:Artículo 100440. doi: 10.1016/j.ynstr.2022.100440.
11. Bangasser DA, Curtis A, Reyes BA, Bethea TT, Parastatidis I, Ischiropoulos H, Van Bockstaele EJ, Valentino RJ. Sex differences in corticotropin-releasing factor receptor signaling and trafficking: potential role in female vulnerability to stress-related psychopathology. *Mol Psychiatry*. 2010;15(9):877, 896–904. doi: 10.1038/mp.2010.66.
12. Mayo Clinic. Síntomas de estrés: consecuencias en tu cuerpo y en tu conducta [Internet]. Rochester (NY): Mayo Clinic; 2 jun 2022 [citado 13 may 2023]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-symptoms/art-20050987>.
13. Ruiz-López P, Pullas-Tapia P, Parra-Parra CA, Zamora-Sánchez R. La doble presencia en las trabajadoras femininas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *SEECI*. 2017;(44):33–51. doi: 10.15198/seeci.2017.44.33-51.
14. Kulshreshtha A, Alonso A, McClure LA, Hajjar I, Manly JJ, Judd S. Association of stress with cognitive function among older Black and White US adults. *JAMA Netw Open*. 2023;6(3):e231860. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2023.1860.

- 15.** Duval F, González F, Rabia H. Neurobiología del estrés. *Rev Chil Neuro-Psiquiat.* 2010;48(4):307–18. doi: 10.4067/s0717-92272010000500006.
- 16.** Seijias-Solano D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Rev Salud Pública (Bogota).* 2020;21(1). doi: 10.15446/rsap.V21n1.71907.