Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica
Volumen 16 | Número 31 | Enero-Junio 2026 | ISSN: 2007-9419

Impacto del estrés laboral crónico en los rasgos de personalidad de los trabajadores

The Impact of Chronic Occupational Stress on Workers' Personality Traits

Mario Alberto Martínez-Rojas[1]
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
ORCID: 0000-0001-6550-1437
María Fernanda Salazar Armendariz
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
Guillermo Gaytán Navarrete
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.

Correspondencia
mario.martinez@uaslp.mx[1]

Resumen
Este trabajo tiene como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral crónico y los posibles cambios en los rasgos de personalidad de los trabajadores, usando como marco teórico la teoría de los rasgos de Gordon Allport en conjunto con el Modelo de los Cinco Grandes. Se empleó una metodología de investigación documental con enfoque cualitativo y descriptivo, fundamentada en la búsqueda, selección, organización y análisis comparativo de literatura científica especializada, procedente de revistas arbitradas y bases de datos académicas. Los hallazgos revelan que la exposición prolongada a factores estresantes, tales como la sobrecarga de tareas, la presión temporal y la inseguridad laboral, se asocia con modificaciones graduales en los patrones emocionales y conductuales de los empleados. De modo que, la evidencia indica un incremento persistente en el neuroticismo, acompañado de mayor irritabilidad y predisposición a emociones negativas, así como una disminución en la responsabilidad, la amabilidad y la extroversión. Con relación a lo anterior, se confirma que a pesar de percibir la personalidad como inmutable y estable, posee una naturaleza dinámica sensible a las condiciones del entorno. Esto implica que, el estrés ocupacional prolongado afecta los procesos de autorregulación psicológica, lo que resalta la necesidad de diseñar e implementar estrategias organizacionales dirigidas a prevenir riesgos psicosociales y promover la salud mental de los trabajadores.
Palabras claves
Estrés, Personalidad, Trabajadores, Neuroticismo.
Abstract
This study aims to identify the relationship between chronic occupational stress and potential changes in workers' personality traits, using Gordon Allport's trait theory in conjunction with the Big Five Model as a theoretical framework. A documentary research methodology with a qualitative and descriptive approach was employed, based on the search, selection, organization, and comparative analysis of specialized scientific literature from peer-reviewed journals and academic databases. The findings reveal that prolonged exposure to stressors, such as task overload, time pressure, and job insecurity, is associated with gradual changes in employees' emotional and behavioral patterns. The evidence indicates a persistent increase in neuroticism, accompanied by greater irritability and a predisposition to negative emotions, as well as a decrease in conscientiousness, agreeableness, and extraversion. In relation to the above, it is confirmed that despite perceiving personality as immutable and stable, it possesses a dynamic nature that is sensitive to environmental conditions. This implies that prolonged occupational stress affects psychological self-regulation processes, highlighting the need to design and implement organizational strategies aimed at preventing psychosocial risks and promoting workers' mental Health.
Keywords
Stress, Personality, Workers, Adaptation, Neuroticism.
Doi: https://doi.org/10.56342/recip.vol16.n31.2026.82
Recibido: **13 de julio de 2026** **Aprobado:** **27 de septiembre de 2026**

Introducción

El estrés laboral representa uno de los principales problemas que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores en la actualidad. La Organización Mundial de la Salud (2023) lo define como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Diversas investigaciones han demostrado que la exposición prolongada a estas condiciones no sólo repercute en la salud física y mental, sino también en el desempeño laboral, el ausentismo y la rotación de personal dentro de las organizaciones (Bakker & Demerouti, 2017). Aunque gran parte de los estudios se ha enfocado en estas consecuencias, en los últimos años ha surgido un creciente interés por comprender cómo el estrés laboral puede influir en la personalidad de los trabajadores.

Durante muchos años, la personalidad fue considerada una característica relativamente estable a lo largo de la vida adulta. Desde el Modelo de los Cinco Grandes, rasgos como la apertura a la experiencia, la responsabilidad, la extraversión, la amabilidad y el neuroticismo fueron descritos como dimensiones que permanecen estables con el paso del tiempo (Costa & McCrae, 1994a; Roberts & DelVecchio, 2000); sin embargo, investigaciones más recientes han mostrado que la personalidad también puede modificarse a partir de las experiencias de vida, los roles que desempeñan las personas y los contextos en los que se desarrollan (Bleidorn et al., 2018; Roberts et al., 2006).

Por ello, se ha considerado que, dentro del entorno laboral, donde las personas pasan gran parte de su vida adulta, puede influir gradualmente en algunos rasgos de personalidad cuando las condiciones de trabajo resultan desfavorables. Esta relación también puede comprenderse desde la teoría de los rasgos de Gordon Allport, quien plantea que la personalidad está conformada por disposiciones relativamente estables que orientan la manera en que las personas piensan, sienten y actúan; a pesar de lo anterior, estos rasgos no constituyen una estructura completamente rígida, ya que pueden verse influenciados por las experiencias y por las condiciones del entorno (Doremus, 2020).

Con relación a lo anterior, la exposición prolongada al estrés laboral puede favorecer cambios graduales en la forma en que los trabajadores perciben las situaciones, regulan sus emociones y responden a las demandas de su ambiente laboral. En este sentido, Wu (2016) señala que el estrés laboral puede explicarse a partir del modelo Demanda-Control, el cual plantea que el estrés aparece cuando las exigencias del trabajo son elevadas y el trabajador dispone de poco control sobre sus actividades. De modo que, bajo estas condiciones, el ambiente laboral puede influir de manera progresiva en algunos rasgos de personalidad.

A pesar de los avances en el estudio del estrés laboral, la mayoría de las investigaciones se ha centrado en sus efectos sobre la salud física y mental, mientras que la relación entre este fenómeno y los cambios en la personalidad continúa siendo un campo de estudio que requiere mayor evidencia, particularmente desde una revisión sistemática e integradora de lo que la literatura científica ha documentado al respecto. Frente a esto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué evidencia científica existe sobre la relación entre el estrés laboral crónico y los cambios en los rasgos de personalidad de los trabajadores?

Por ello responder a esta pregunta resulta relevante, ya que permite comprender con mayor profundidad cómo las condiciones laborales pueden influir en

el funcionamiento psicológico de los trabajadores y aporta elementos que pueden contribuir al diseño de estrategias orientadas a la prevención del estrés y a la promoción de ambientes de trabajo más saludables.

Con relación a lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo examinar, mediante una investigación documental con enfoque cualitativo y alcance descriptivo, la relación entre el estrés laboral y los cambios en los rasgos de personalidad de los trabajadores desde la teoría de los rasgos de Allport, con el propósito de integrar la evidencia científica disponible y contribuir a una mejor comprensión de este fenómeno.

Objetivo general

- Examinar la influencia del estrés laboral en los rasgos de personalidad de los trabajadores mediante el análisis teórico de la literatura científica desde la perspectiva de Allport y la investigación de Chia-Huei Wu.

Objetivos específicos

- Comprender como se relaciona la experiencia de trabajadores respecto a los cambios identificables en su personalidad asociados con la vivencia del estrés laboral.
- Identificar sí se presentan cambios en los rasgos de personalidad de los trabajadores, asociados al estrés laboral, desde la teoría de los rasgos de Allport mediante la revisión de literatura científica

Marco teórico

Antecedentes del estrés laboral y su relación con los cambios en la personalidad de los trabajadores

Durante la última década, diversas investigaciones han demostrado que la relación entre la personalidad y el estrés laboral es bidireccional. Esto implica que no solo la personalidad del trabajador determina como se desempeñara en el trabajo, sino que, al experimentar jornadas laborales prolongadas junto con niveles de estrés elevados, pueden contribuir a cambios graduales en algunos rasgos de su personalidad.

En este sentido, se ha observado que las condiciones laborales adversas, especialmente aquellas caracterizadas por altos niveles de estrés, pueden influir en dimensiones importantes de la personalidad del trabajador.

Un estudio relevante sobre este tema es el realizado por Wu (2016), quien analizó la relación entre las características del trabajo, el estrés laboral y los cambios en la personalidad a partir del modelo demanda-control laboral. Este estudio se llevó a cabo con trabajadores australianos que fueron seguidos durante cinco años. Los resultados mostraron que el aumento en las demandas de tiempo se relaciona con mayores niveles de estrés laboral y que, posteriormente, este aumento del estrés se asoció con cambios en la personalidad de los participantes.

Los trabajadores tendían a mostrarse más propensos a experimentar un incremento en el neuroticismo, manifestado con mayor irritabilidad, preocupación y emociones negativas, además de una disminución en la extroversión y en el cumplimiento de sus responsabilidades. Estos resultados sugieren que la exposición

prolongada a exigencias laborales altas no solo afecta el bienestar inmediato del trabajador, sino que también puede influir en su manera de pensar, sentir y actuar en diferentes ámbitos de su vida (Wu, 2016).

Los hallazgos de Wu (2016) muestran que las exigencias laborales sostenidas pueden relacionarse con cambios en la personalidad de los trabajadores. En la misma línea, investigaciones posteriores ampliaron esta evidencia al analizar otros factores estresantes presentes en el entorno laboral, como la inseguridad en el empleo.

Por ello, entre los factores que se han asociado con este fenómeno se encuentran la sobrecarga de trabajo, las exigencias de tiempo, la inseguridad laboral, la falta de control sobre las tareas y otras condiciones organizacionales que los trabajadores perciben como estresantes.

Con relación a lo anterior, Wu, Wang, Parker y Griffin (2020) analizaron durante nueve años a más de mil trabajadores australianos y encontraron que la inseguridad laboral crónica se relacionaba con incrementos en el neuroticismo y reducciones en la responsabilidad y amabilidad. Los autores plantean que la exposición constante a situaciones de incertidumbre laboral puede generar modificaciones en los mecanismos psicológicos de autorregulación, lo que puede llevar a que los trabajadores respondan de manera menos adaptativa ante distintas situaciones.

En conjunto, la evidencia presentada permite observar que el estrés laboral no solo repercute en el bienestar psicológico de los trabajadores, sino que también puede asociarse con cambios graduales en diferentes dimensiones de la personalidad, cuando las condiciones estresantes se mantienen durante periodos prolongados. Además, los estudios revisados muestran que factores como la sobrecarga de trabajo, las exigencias de tiempo y la inseguridad laboral pueden influir en la forma en que las personas piensan, sienten y actúan.

Con relación a lo anterior, resulta importante dar seguimiento a esta investigación, ya que, al comprender la relación entre el estrés laboral y la personalidad, permitirá ampliar el conocimiento sobre este fenómeno y generar evidencia que contribuya al diseño de estrategias orientadas a la prevención y promoción de la salud mental en los trabajadores.

Conceptualización General del estrés dentro de la investigación de Wu

En el estudio de Wu (2016), el estrés se conceptualiza como una respuesta derivada de la interacción entre el entorno laboral y la capacidad del trabajador para afrontar las demandas de su empleo. Desde la perspectiva del modelo Demanda-Control, el autor plantea que el estrés laboral surge cuando las exigencias laborales son elevadas y el individuo dispone de escaso control o autonomía para afrontar sus actividades. En este sentido, el estrés no es entendido como una característica personal o un estado aislado, sino como el resultado de la exposición continua a condiciones laborales que requieren un esfuerzo sostenido para responder a las demandas organizacionales.

Wu (2016) explica que las demandas laborales comprenden aspectos como la presión por cumplir objetivos, la carga de trabajo y el ritmo de las actividades; mientras que el control laboral hace referencia a la posibilidad de tomar decisiones, utilizar habilidades propias y ejercer autonomía durante el desempeño de las tareas. De modo que cuando las demandas aumentan y el control disminuye, se incrementa la probabilidad de experimentar estrés de manera persistente. Asimismo, el autor

sostiene que esta experiencia prolongada de estrés constituye un mecanismo mediante el cual el ambiente de trabajo puede influir en cambios graduales de la personalidad.

Desde esta perspectiva, el estrés representa un proceso dinámico que media la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de los rasgos de personalidad. En consecuencia, Wu (2016) propone que la exposición sostenida al estrés laboral no solo afecta el bienestar psicológico inmediato, sino que también puede contribuir a modificaciones relativamente estables en dimensiones del modelo de los Cinco Grandes, particularmente cuando las condiciones de trabajo permanecen desfavorables durante periodos prolongados. De esta manera, el estrés adquiere un papel central como mecanismo explicativo de la influencia que el contexto laboral ejerce sobre la personalidad de los trabajadores.

Conceptualización General del Estrés

Partiendo de la conceptualización de Wu (2016), quien plantea que el estrés constituye una respuesta que emerge de la interacción entre las características del entorno y la capacidad de afrontamiento del individuo frente a las demandas que enfrenta, Lu, Wei y Li (2021) amplían esta perspectiva al señalar que dicha respuesta se activa cuando las personas perciben una situación como amenazante o desafiante para sus recursos de adaptación.

Desde esta visión, los factores estresantes no sólo desencadenan modificaciones fisiológicas inmediatas, sino que también repercuten en el estado emocional, el funcionamiento cognitivo, la resolución de problemas y la conducta social. Los autores afirman que el estrés cumple inicialmente una función adaptativa, pero, cuando las demandas ambientales exceden la capacidad de afrontamiento, se incrementa el malestar psicológico y pueden aparecer dificultades emocionales y sociales.Por ello, estos planteamientos coinciden con la propuesta de Wu (2016) al mostrar que el estrés representa un proceso dinámico originado por el desequilibrio entre las exigencias del entorno y los recursos disponibles para responder eficazmente a ellas.

Perspectiva Fisiológica y Homeostática del Estrés

La propuesta de Wu (2016) puede sustentarse desde la perspectiva fisiológica del estrés, ya que la interacción entre las demandas ambientales y la capacidad de afrontamiento implica necesariamente procesos biológicos de adaptación. En este sentido, Lu, Wei y Li (2021) explican que el estrés surge cuando la homeostasis del organismo es desafiada por demandas internas o externas que sobrepasan determinados umbrales, activando mecanismos fisiológicos y neuroendocrinos dirigidos a restablecer el equilibrio.

Con relación a lo anterior, Agorastos y Chrousos (2022) describen el estrés como un estado de amenaza al equilibrio hemodinámico provocado por desafíos reales o percibidos, cuya función inicial consiste en movilizar recursos biológicos y psicológicos que favorecen la adaptación y la supervivencia. Estas aportaciones respaldan la conceptualización de Wu (2016) al evidenciar que el estrés constituye una respuesta adaptativa del organismo frente a demandas del entorno, aunque su mantenimiento prolongado puede favorecer consecuencias adversas para el bienestar.

Estrés como Proceso Psicobiológico

La perspectiva de Wu (2016), que entiende el estrés como un proceso derivado de la interacción continua entre el individuo y su contexto, es consistente con el enfoque psicobiológico desarrollado por O'Connor, Thayer y Vedhara (2021). Estos autores sostienen que el estrés no debe limitarse a una reacción emocional aislada, sino comprenderse como un proceso dinámico que integra respuestas cognitivas, emocionales, fisiológicas, endocrinas e inmunológicas frente a demandas consideradas relevantes o amenazantes.

Con relación a lo anterior, esta aproximación amplía la propuesta de Wu (2016) al destacar que las respuestas al estrés involucran múltiples sistemas del organismo que interactúan entre sí durante el proceso de adaptación. De modo que, el estrés puede entenderse como un mecanismo complejo mediante el cual las exigencias del entorno generan modificaciones simultáneas en el funcionamiento psicológico y biológico del individuo.

Estrés Adaptativo e Inoculación del Estrés

La conceptualización desarrollada por Wu (2016) también permite comprender que la respuesta de estrés no posee un carácter exclusivamente perjudicial, sino que depende de la intensidad, duración y control que el individuo tenga sobre las demandas ambientales. En concordancia con esta idea, Agorastos y Chrousos (2022) señalan que exposiciones moderadas y controladas a situaciones estresantes pueden fortalecer los recursos de afrontamiento y favorecer procesos adaptativos, principio que sustenta los modelos de inoculación del estrés.

Con relación a lo anterior, el estrés constituye inicialmente un mecanismo funcional que facilita la adaptación ante las exigencias del entorno; sin embargo, cuando las demandas permanecen elevadas y exceden de manera continua la capacidad de respuesta del individuo, dicha función adaptativa puede transformarse en un factor de riesgo para la salud física y mental. Así, este enfoque complementa la propuesta de Wu (2016) al resaltar que el efecto del estrés depende del equilibrio existente entre las demandas ambientales y los recursos disponibles para afrontarlas.

Conceptualización del Estrés Laboral

La conceptualización de Wu (2016) adquiere especial relevancia en el ámbito organizacional al plantear que el estrés laboral surge de la interacción entre las demandas del trabajo y el grado de control que el trabajador posee sobre sus actividades. Además, Lukan (2022) explica que el estrés laboral comprende factores físicos, psicológicos, biológicos y ambientales presentes en el entorno de trabajo que repercuten en el bienestar de los empleados. De modo que, señala que las transformaciones tecnológicas han incrementado la continuidad de las actividades laborales fuera del horario convencional, favoreciendo una mayor exposición a factores estresantes.

De manera similar, Miranda (2025) sostiene que el estrés laboral constituye un fenómeno biopsicosocial y organizacional que aparece cuando las exigencias del trabajo superan los recursos personales e institucionales disponibles para afrontarlas. En conjunto, estas aportaciones fortalecen el planteamiento de Wu (2016) al

evidenciar que el estrés laboral es consecuencia del desequilibrio entre las demandas del entorno laboral y la capacidad de respuesta del trabajador.

Manifestaciones Biopsicosociales del Estrés Laboral

A partir de la propuesta de Wu (2016), el estrés laboral puede comprenderse como un proceso que trasciende la experiencia subjetiva del trabajador y se manifiesta en diferentes dimensiones de su funcionamiento. Cuando las demandas laborales permanecen elevadas y los recursos de afrontamiento resultan insuficientes, se desencadenan respuestas biológicas orientadas a favorecer la adaptación; no obstante, su mantenimiento prolongado puede generar alteraciones en la salud física. Paralelamente, estas condiciones repercuten en el plano psicológico mediante ansiedad, irritabilidad, fatiga y dificultades de concentración, mientras que en el ámbito social y organizacional favorecen conflictos interpersonales, disminución del compromiso laboral y deterioro del clima de trabajo. Además, las manifestaciones biopsicosociales del estrés respaldan la concepción de Wu (2016) de que la exposición continua a condiciones laborales demandantes constituye un proceso que afecta a la vez el bienestar y funcionamiento del individuo.

Factores Asociados al Estrés Laboral

La explicación propuesta por Wu (2016) encuentra respaldo directo en la evidencia reciente sobre los factores asociados al estrés laboral. El autor sostiene que el estrés emerge cuando las demandas del trabajo exceden el grado de control y los recursos disponibles para afrontarlas.

Con relación a lo anterior, Lukan *et al.* (2022) afirman que este fenómeno aparece cuando las exigencias laborales son percibidas como superiores a las capacidades del trabajador para responder eficazmente, situación favorecida por factores como la sobrecarga de tareas, la presión temporal, las demandas emocionales y las condiciones organizacionales. Asimismo, elementos como la escasa autonomía, la falta de reconocimiento y los conflictos laborales intensifican esta percepción de desequilibrio, generando respuestas psicológicas y fisiológicas que afectan tanto al trabajador como al funcionamiento de la organización.

Por ello, estos hallazgos reafirman la conceptualización de Wu (2016) al señalar que el estrés laboral constituye el resultado de la interacción persistente entre elevadas demandas del entorno y recursos insuficientes para afrontarlas.

La Personalidad

De acuerdo con la APA (American Psychological Association) (s.f.) la personalidad es la configuración duradera de características y comportamientos que conforman la adaptación única de un individuo a la vida, incluyendo rasgos principales, intereses, motivaciones, valores, autoconcepto, habilidades y patrones emocionales. La personalidad se considera generalmente una integración o totalidad compleja y dinámica, moldeada por múltiples fuerzas, incluyendo tendencias hereditarias y constitucionales; maduración física; educación temprana; identificación con individuos y grupos significativos; valores y roles condicionados culturalmente; y experiencias y relaciones cruciales.

Conceptualización de la Personalidad Desde la Psicología

La personalidad permite identificar la manera en que las personas perciben, interpretan y responden a las demandas de su entorno. Dentro de la psicología existen diversas aproximaciones teóricas que buscan abarcar este tema. De modo que es necesario retomar la aportación desarrollada por Gordon Allport, quien define la personalidad como la organización dinámica de los sistemas psicofísicos del individuo que determinan sus formas características de pensar, sentir y actuar.

Desde esta perspectiva, la personalidad no representa una estructura rígida e inmutable, sino un sistema organizado de características relativamente estables que orientan la conducta de cada persona y permiten diferenciarla de las demás (Doremus, 2020).

Teoría de los Rasgos de Personalidad de Allport

Debido a que las personas no responden de manera uniforme frente a las demandas del entorno, resulta necesario comprender las características individuales que explican estas diferencias. En este sentido, Gordon Allport propone la teoría de los rasgos, que permite comprender la personalidad como un sistema organizado que mantiene continuidad a lo largo del tiempo sin dejar de interactuar con las experiencias del individuo.

Con relación a lo anterior, Allport (1961) plantea que la personalidad constituye una organización dinámica de sistemas psicofísicos, por lo que sus componentes no permanecen completamente estáticos, sino que se integran y reorganizan conforme la persona enfrenta nuevas circunstancias durante su desarrollo.

Por ello, los rasgos representan predisposiciones relativamente estables que orientan la forma habitual de percibir, interpretar y responder al entorno; sin embargo, su manifestación depende tanto de la importancia del rasgo dentro de la estructura de la personalidad como de las características de la situación en la que se encuentra el individuo.

Al abarcar los rasgos, es necesario partir desde los rasgos cardinales, estos tienden a dominar gran parte de la conducta. Por otro lado, los rasgos centrales describen los patrones más consistentes de la personalidad y los rasgos secundarios poseen un carácter más contextual, ya que suelen hacerse evidentes únicamente ante determinados intereses, preferencias, personas o condiciones ambientales específicas (Doremus, 2020).

Esta diferenciación permite entender que la conducta humana no es completamente uniforme, sino que puede variar de acuerdo con las experiencias que enfrenta cada individuo sin que ello implique una modificación inmediata de su personalidad. Desde esta perspectiva, Allport reconoce que el ambiente desempeña un papel relevante en la expresión de los rasgos, pues determinadas circunstancias favorecen que algunas disposiciones se manifiesten con mayor intensidad que otras. Por ello, la personalidad debe entenderse como una estructura organizada que conserva cierta estabilidad, pero cuya naturaleza dinámica permite que las experiencias influyan en la forma en que los rasgos se expresan y se articulan durante el curso de la vida, manteniendo la individualidad que caracteriza a cada persona (Doremus, 2020).

Modelos Contemporáneos de Personalidad

Actualmente, las investigaciones sobre personalidad siguen desarrollándose a partir de modelos basados en rasgos. Entre ellos destaca el Modelo de los Cinco Grandes Factores. Este propone que la personalidad puede describirse mediante cinco dimensiones: apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, amabilidad y neuroticismo; este último ha adquirido especial relevancia en el estudio del estrés laboral debido a que se relaciona con una mayor tendencia a experimentar emociones negativas, preocupación, inseguridad y vulnerabilidad psicológica ante situaciones adversas (Doremus, 2020).

Con relación a lo anterior, la personalidad es relevante para comprender las diferencias individuales en el modo en que los trabajadores enfrentan las exigencias de su entorno laboral e identificar cómo se presentan consecuencias en el propio trabajador (Doremus, 2020).

Relación entre estrés y personalidad

Desde la teoría de los rasgos desarrollada por Gordon Allport, la personalidad constituye una organización dinámica de sistemas psicofísicos que orienta la forma característica en que cada individuo percibe, interpreta y responde a las experiencias del entorno (Doremus, 2020). Esta concepción permite comprender que las diferencias individuales influyen en la manera en que las personas afrontan las demandas ambientales, ya que los rasgos predisponen determinados patrones de pensamiento, emoción y conducta.

Con relación a lo anterior, Harvey *et al.* (2017) señalan que el estrés y la personalidad mantienen una relación bidireccional, debido a que ciertos rasgos pueden incrementar o disminuir la vulnerabilidad frente a los factores estresantes presentes en el trabajo, mientras que la exposición prolongada al estrés puede repercutir en la estabilidad emocional, la percepción de sí mismo y los patrones habituales de comportamiento. De manera que la evidencia contemporánea amplía la propuesta de Allport al mostrar cómo las diferencias individuales descritas por la teoría de los rasgos se reflejan en la forma en que las personas afrontan las exigencias del contexto laboral.

La propuesta de Allport también sostiene que, aunque los rasgos presentan una relativa estabilidad, cada uno de ellos influye de manera distinta en la respuesta del individuo ante diversas situaciones (Doremus, 2020). Desde esta perspectiva, Harvey *et al.* (2017) encontraron que las personas con elevados niveles de neuroticismo tienden a interpretar con mayor facilidad las situaciones como amenazantes o difíciles de controlar, mientras que rasgos como la responsabilidad y la estabilidad emocional favorecen una adaptación más eficaz frente a las demandas laborales.

Por ello, estos hallazgos respaldan la idea de que los rasgos de personalidad orientan la evaluación que cada individuo realiza del entorno y, en consecuencia, las estrategias que emplea para afrontar situaciones potencialmente estresantes. De tal forma que, la naturaleza dinámica de la personalidad propuesta por Allport permite comprender que la interacción continua con el ambiente favorece distintas formas de expresión de los rasgos según las experiencias vividas por el individuo (Doremus, 2020).

En este sentido, Harvey *et al.* (2017) señalan que la exposición prolongada a condiciones laborales adversas, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la inseguridad laboral y la ausencia de apoyo social, puede acompañarse de irritabilidad, agotamiento emocional, disminución de la tolerancia a la frustración, dificultades en las relaciones interpersonales y una percepción negativa de las propias capacidades.

Con relación a lo anterior, estas manifestaciones evidencian cómo las experiencias ambientales pueden influir en la expresión conductual y emocional de la personalidad sin perder de vista la organización relativamente estable descrita por Allport.

La teoría de los rasgos plantea que la personalidad mantiene continuidad a lo largo del tiempo, aunque su expresión puede verse modulada por las circunstancias y experiencias significativas del individuo (Doremus, 2020). De manera que, la evidencia científica indica que la exposición persistente al estrés laboral puede favorecer patrones conductuales y emocionales menos adaptativos, particularmente cuando las demandas del entorno permanecen durante largos periodos (Harvey *et al.,* 2017).

Por ello, la propuesta teórica de Allport proporciona un marco conceptual que permite comprender por qué la personalidad conserva una base relativamente estable y, al mismo tiempo, puede expresar modificaciones en función de la interacción constante entre el individuo y su contexto.

Consecuencias del estrés laboral

Desde la perspectiva de Gordon Allport, la personalidad representa una organización dinámica mediante la cual el individuo se adapta continuamente a las demandas de su ambiente (Doremus, 2020). De manera que cuando las condiciones laborales exceden de forma persistente los recursos personales para afrontarlas, dicho proceso adaptativo puede verse comprometido, repercutiendo en el bienestar psicológico.

Con relación a lo anterior, Harvey *et al.* (2017) señalan que la exposición continua a demandas laborales elevadas, combinada con recursos insuficientes para responder a ellas, constituye uno de los principales factores asociados con el desarrollo de alteraciones en la salud mental. De modo que, la evidencia empírica complementa la propuesta de Allport al mostrar que las experiencias ambientales sostenidas pueden afectar el funcionamiento psicológico del individuo

Consecuencias del estrés laboral en la salud física y la seguridad.

Desde la propuesta de Allport, la adaptación del individuo al ambiente depende de la interacción constante entre sus disposiciones personales y las demandas del contexto (Doremus, 2020). De modo que cuando esta interacción se mantiene bajo condiciones de estrés intenso y prolongado, no sólo pueden presentarse repercusiones psicológicas, sino también consecuencias sobre el funcionamiento físico y la conducta.

Hasan *et al.* (2025) encontraron que los trabajadores expuestos a elevados niveles de estrés presentan mayor riesgo de sufrir accidentes laborales debido a la disminución de la atención, el deterioro en la toma de decisiones y las dificultades para cumplir los protocolos de seguridad. Asimismo, los autores reportan que la

exposición prolongada al estrés laboral puede reducir la esperanza de vida saludable entre 1.7 y 2.8 años en personas de mediana edad.

Con relación a lo anterior, estos hallazgos amplían la comprensión de la adaptación propuesta por Allport, al evidenciar que las demandas ambientales sostenidas no solo repercuten sobre el bienestar psicológico, sino también sobre la salud física, la seguridad ocupacional y el funcionamiento integral del individuo.

Metodología

El presente estudio se enmarca en una investigación documental con enfoque cualitativo de tipo descriptivo, cuyo propósito es analizar si se presentan cambios en los rasgos de personalidad de los trabajadores asociados al estrés laboral, desde la teoría de los rasgos de Allport, mediante la revisión de literatura científica. Se eligió este enfoque porque permite comprender cómo distintos autores han explicado la relación entre el estrés laboral y los cambios que pueden presentarse en la personalidad de los trabajadores, integrando la evidencia disponible sobre este fenómeno.

La investigación descriptiva, desde un enfoque cualitativo, se centra en describir de manera detallada un fenómeno a partir de la información disponible sobre él. De acuerdo con Guevara *et al.* (como se citó en Valle *et al.,* 2022) este tipo de investigación busca conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción de actividades, procesos y personas, sin establecer relaciones causales entre los fenómenos estudiados. En esa línea, Sandelowski (como se citó en Valle *et al.*, 2022) señala que la investigación cualitativa descriptiva procura mantenerse cercana a la información obtenida para representar el fenómeno tal como ha sido reportado.

La investigación documental se basa en la recopilación, selección y análisis de información proveniente de artículos científicos, libros y otras fuentes académicas especializadas relacionadas con el estrés laboral, la personalidad y los efectos psicológicos derivados de las condiciones de trabajo. Según Alfonso (como se citó en Morales, 2003), la investigación documental es un procedimiento científico que comprende un proceso sistemático de búsqueda, organización y análisis de información obtenida de documentos impresos, electrónicos y audiovisuales. Este tipo de investigación permite reunir diferentes aportaciones teóricas y empíricas para ofrecer una visión más amplia del fenómeno de estudio.

El presente estudio busca identificar y analizar los principales hallazgos reportados en la literatura científica sobre la relación del estrés laboral en cambios de la personalidad de los trabajadores desde la teoría de los rasgos de Allport. También pretende describir las condiciones laborales que se asocian con este fenómeno. Todo ello contribuirá a una mejor comprensión de la relación entre el estrés laboral y los cambios en la personalidad, proporcionando una base teórica para futuras investigaciones sobre esta problemática.

Procedimiento

El procedimiento de esta investigación se llevó a cabo mediante un proceso sistemático de búsqueda, organización y análisis de información, característico de la investigación documental. Para ello, el desarrollo del estudio se organizó en tres fases.

En la primera fase se realizó una búsqueda documental mediante Google Académico y la base de datos EBSCOhost. Asimismo, se consultaron directamente revistas y editoriales científicas como *PLOS ONE*, *BMC Public Health*, *Occupational and Environmental Medicine*, *Journal of Vocational Behavior*, *European Journal of Epidemiology*, *Cell Stress* y *Annual Review of Psychology*, con el propósito de localizar estudios relacionados con el tema de investigación. Para localizar la literatura científica se utilizaron descriptores tanto en español como en inglés, tales como estrés laboral, personalidad, rasgos de personalidad, teoría de los rasgos de Allport, Modelo de los Cinco Grandes y cambios en la personalidad.

Posteriormente, se establecieron criterios para la selección de las fuentes de información. Se incluyeron artículos científicos y capítulos de libro publicados en revistas arbitradas que abordaran la relación entre el estrés laboral y los cambios en la personalidad de los trabajadores. Asimismo, se excluyeron documentos de divulgación, publicaciones sin respaldo científico y aquellas fuentes que no aportaban información relevante para responder al objetivo de la investigación.

Finalmente, la información recopilada fue organizada y analizada mediante un enfoque cualitativo descriptivo, el cual permitió interpretar la evidencia reportada en la literatura. Para ello, la información se clasificó en categorías temáticas y se realizó un análisis comparativo para identificar coincidencias, diferencias y patrones entre los estudios revisados.

Consideraciones éticas

Al tratarse de una investigación documental, no fue necesaria la participación directa de personas ni la aplicación de instrumentos para la recolección de datos. Sin embargo, se respetaron los principios éticos de la investigación mediante la correcta citación de las fuentes consultadas, de acuerdo con las normas APA (7.ª edición).

Análisis

La literatura revisada coincide en que la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes puede relacionarse con cambios en la personalidad de los trabajadores. Tanto Wu (2016) como Wu, Wang, Parker y Griffin (2020) señalan que el estrés laboral no solo afecta el bienestar psicológico de manera inmediata, sino que también puede asociarse con cambios graduales en algunos rasgos de la personalidad.

Ambos estudios encontraron un incremento en el neuroticismo y una disminución en la responsabilidad, lo que indica que los trabajadores pueden presentar una mayor tendencia a experimentar emociones negativas, dificultades para afrontar las demandas del trabajo y un menor compromiso con sus responsabilidades. Aunque cada investigación analizó diferentes factores estresantes, como las exigencias de tiempo y la inseguridad laboral, ambas coinciden en que la permanencia de estas condiciones puede influir en la forma en que las personas piensan, sienten y actúan.

Por otra parte, la teoría de Allport entiende la personalidad como una organización dinámica de características psicofísicas que hace único a cada individuo y que se desarrolla a partir de la interacción constante entre la persona y su entorno. En

cambio, el Modelo de los Cinco Grandes concibe la personalidad como un conjunto de cinco dimensiones que permiten describir y comparar las diferencias individuales entre las personas. La principal diferencia entre ambos enfoques es que Allport se interesa por comprender las características propias de cada individuo, mientras que el Modelo de los Cinco Grandes busca identificar patrones que puedan observarse en la población, sin embargo, esta diferencia no significa que ambos enfoques sean opuestos.

En la presente investigación se adopta la teoría de Allport como marco conceptual porque permite comprender la personalidad como un proceso dinámico que puede verse influido por las experiencias de vida. Al mismo tiempo, se consideran los aportes del Modelo de los Cinco Grandes debido a que ha sido la herramienta utilizada en gran parte de las investigaciones empíricas para evaluar los cambios en la personalidad asociados con el estrés laboral. De esta forma, ambos enfoques aportan elementos que amplían el análisis del fenómeno de estudio.

Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos por Wu (2016) y Wu *et al.* (2020) no contradicen la teoría de Allport. Si bien este autor plantea que la personalidad mantiene cierta estabilidad a lo largo del tiempo, también reconoce que esta se desarrolla mediante la interacción entre la persona y su entorno. Por ello, es posible comprender que la exposición prolongada al estrés laboral favorezca cambios graduales en algunos rasgos de la personalidad sin que esto implique una transformación completa del individuo. Más bien, estos cambios pueden entenderse como parte del proceso de adaptación que experimentan las personas frente a las condiciones de su entorno.

En conjunto, la literatura revisada muestra que el estrés laboral puede afectar el bienestar psicológico y relacionarse con cambios en la personalidad cuando las condiciones estresantes se mantienen durante periodos prolongados. No obstante, la mayoría de los estudios se ha realizado en contextos internacionales y ha analizado factores específicos, como las demandas de tiempo o la inseguridad laboral, por lo que aún es necesario ampliar el conocimiento sobre este fenómeno desde otras perspectivas.

Conclusión

Se concluye que el estrés laboral constituye un fenómeno complejo que trasciende los efectos inmediatos sobre la salud física y psicológica de los trabajadores, pues también puede influir en aspectos fundamentales de su personalidad. La evidencia científica revisada sugiere que la exposición prolongada a condiciones laborales adversas, como la sobrecarga de trabajo, las exigencias de tiempo y la inseguridad laboral, se relaciona con cambios graduales en determinados rasgos de personalidad, particularmente con un aumento del neuroticismo y una disminución de la responsabilidad.

Los hallazgos de Chia-Huei Wu permiten comprender que la personalidad no debe concebirse únicamente como una estructura rígida e inmutable, sino como un sistema susceptible de experimentar cambios cuando los individuos se enfrentan durante largos periodos a experiencias laborales estresantes. Esta perspectiva coincide con la teoría de Allport, la cual plantea que la personalidad es una organización dinámica que se construye y transforma mediante la interacción constante entre la persona y su entorno.

Asimismo, el análisis evidencia que existe una relación bidireccional entre estrés laboral y personalidad. Por una parte, ciertos rasgos de personalidad pueden influir en la manera en que los individuos perciben y afrontan las demandas laborales; por otra, las experiencias estresantes repetidas pueden contribuir a cambios graduales de dichos rasgos. Este planteamiento cuestiona la visión tradicional de la personalidad como una característica completamente estable durante la adultez y destaca la importancia de considerar los factores contextuales y organizacionales en su desarrollo.

La integración de la teoría de Allport con el Modelo de los Cinco Grandes permitió comprender el fenómeno desde dos perspectivas complementarias. Mientras que Allport proporciona una explicación profunda sobre la singularidad y el carácter dinámico de la personalidad, el Modelo de los Cinco Grandes ofrece una herramienta empírica ampliamente validada para identificar y medir los cambios que experimentan los individuos ante la exposición prolongada al estrés laboral.

Finalmente, se concluye que el estrés laboral no solo representa un riesgo para la salud ocupacional y el desempeño organizacional, sino que también puede tener implicaciones significativas en el desarrollo y mantenimiento de características personales que influyen en la calidad de vida, las relaciones interpersonales y la adaptación de los trabajadores a diferentes contextos sociales y profesionales. Por ello, su prevención y adecuada gestión deben considerarse una prioridad tanto para las organizaciones como para los profesionales de la salud y del comportamiento humano.

Recomendaciones

- Implementar programas de prevención y manejo del estrés laboral dentro de las organizaciones, orientados a la promoción del bienestar psicológico, la regulación emocional y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento saludables.
- Diseñar entornos laborales más saludables, reduciendo factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga laboral, la presión excesiva por el tiempo, la ambigüedad de roles y la inseguridad laboral, con el fin de disminuir la exposición prolongada al estrés.
- Incorporar evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales, utilizando instrumentos validados que permitan identificar tempranamente niveles elevados de estrés y posibles afectaciones en el bienestar de los trabajadores.
- Promover una cultura organizacional basada en el apoyo social, la comunicación efectiva y el reconocimiento laboral, ya que estos factores pueden actuar como elementos protectores frente al estrés y sus consecuencias psicológicas.
- Fomentar la capacitación en habilidades socioemocionales, incluyendo inteligencia emocional, resiliencia, manejo del tiempo y resolución de problemas, para fortalecer los recursos personales de los trabajadores ante situaciones de alta demanda.
- Realizar investigaciones longitudinales adicionales que permitan analizar con mayor profundidad la relación entre estrés laboral y cambios en la personalidad, considerando variables como edad, género, sector laboral, nivel jerárquico y contexto cultural.

Ampliar el estudio de otros rasgos de personalidad además del neuroticismo y la responsabilidad, con la finalidad de comprender de manera más integral cómo el estrés laboral puede influir en las diferentes dimensiones propuestas por el Modelo de los Cinco Grandes.

- Favorecer la colaboración entre psicólogos organizacionales, profesionales de recursos humanos y directivos, para diseñar estrategias de intervención basadas en evidencia científica que contribuyan tanto al bienestar de los empleados como a la productividad organizacional.
- Integrar la perspectiva de la personalidad en los programas de salud ocupacional, reconociendo que las experiencias laborales pueden influir en el desarrollo de características psicológicas relativamente estables y que estas, a su vez, afectan la capacidad de adaptación del trabajador.
- Impulsar políticas públicas y empresariales orientadas a la salud mental en el trabajo, considerando que la prevención del estrés laboral no solo beneficia a los individuos, sino que también repercute positivamente en la eficiencia, sostenibilidad y competitividad de las organizaciones.

Referencias

Agorastos, A., & Chrousos, G. P. (2022). The neuroendocrinology of stress: The stress-related continuum of chronic disease development. Molecular Psychiatry, 27(1), 502–513. https://doi.org/10.1038/s41380-021-01224-9

American Psychological Association. (s.f.). Personality. In APA dictionary of psychology. Retrieved June 20, 2018. https://dictionary.apa.org/personality

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

Behavioral and psychological responses to stress | Health and Medicine | Research Starters | EBSCO Research. (s. f.). EBSCO. https://www.ebsco.com/research-starters/health-and-medicine/behavioral-and-psychological-responses-stress#full-article

Bleidorn, W., Hopwood, C. J., & Lucas, R. E. (2018). Life events and personality trait change. Journal of Personality, 86(1), 83-96. https://doi.org/10.1111/jopy.12286

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1994a). Set like plaster? Evidence for the stability of adult personality En T. F. Heatherton & J. L. Weinberger (Eds.), Can personality change? (pp. 21-40). American Psychological Association.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1994 b). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. En C. F. Halverson Jr., G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood (pp. 139–150). Lawrence Erlbaum Associates.

Doremus, C. F. (2020). Trait Theory of Allport. The Wiley Encyclopedia Of Personality And Individual Differences, 413-416. https://doi.org/10.1002/9781119547143.ch69

Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. Occupational and Environmental Medicine, 74(4), 301–310.

Hasan MJ, Sultana J, Ahmed S., Momen S. (2025) Early detection of occupational stress: Enhancing workplace safety with machine learning and large language models. PLoSOne20(6):e0323265. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0323265

Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. Cell Stress, 5(6), 76–85. https://doi.org/10.15698/cst2021.06.250

Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: A systematic review. BMC Public Health, 22(1), 240. https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8

Miranda Liogon, A. (2025). Estrés laboral y su incidencia en el personal de las instituciones gubernamentales de Sonora (México): análisis jurídico y psicosocial desde la Ley Federal del

Trabajo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(5), 9345-9366. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20265

Morales, O. A. (2003). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. En N. Espinoza y Á. Rincón (Eds.), Manual para la elaboración y presentación de la monografía (pp. 1-20). Universidad de Los Andes, Facultad de Odontología. http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16490/1/fundamentos_investigacion.pdf

O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. Annual Review of Psychology, 72, 663–688. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331

Occupational stress | Business and Management | Research Starters | EBSCO Research. (s. f.-b). EBSCO. https://www.ebsco.com/research-starters/business-and-management/occupational-stress#full-article

Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress

Roberts, B. W., & DelVecchio, W. F. (2000). The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies. Psychological Bulletin, 126(1), 3–25. https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.3

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022, 1 marzo). La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. https://repositorio.pucp.edu.pe/items/b5d6a4d5-9f3f-4e26-89da-1531725f3931

Workplace issues and mental health | Psychology | Research Starters | EBSCO Research. (s. f.). EBSCO. https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/workplace-issues-and-mental-health

Wu, C.-H (2016). Personality change via work: A job demand–control model of Big-five personality changes. Journal Of Vocational Behavior, 92, 157-166. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.001

Wu, C.-H., Wang, Y., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2020). Effects of chronic job insecurity on. Big Five personality change.Journal of Applied Psychology, 105(11), 1308–1326. https://doi.org/10.1037/apl0000488