



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Intervenciones para la reducción del Estrés Laboral: Una revisión sistemática

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado/a en Psicología

AUTOR(ES)

Espinoza Martinez, Milagros Patricia

0009-0009-9975-5342

Olea Mantilla, Mauricio Alonso

0000-0001-9100-5306

ASESOR(ES)

Manzanares Medina, Eduardo Luis

0000-0002-3377-311X

Lima, 17 de noviembre de 2024

RESUMEN

El estrés laboral se ha vuelto una problemática mundial que genera costos en términos de salud y desempeño económico. Por lo tanto, es importante profundizar con las investigaciones sobre la prevención y disminución del estrés laboral en profesionales. El objetivo de la presente investigación es realizar una revisión sistemática de los estudios publicados sobre intervenciones psicológicas para la reducción del estrés en trabajadores.. Para la búsqueda de los artículos se siguió las pautas de Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) y se utilizaron dos bases de datos académicas (Scopus e Web of Science). Las palabras clave utilizadas para la búsqueda fueron: estrés laboral, intervención en estrés laboral, intervención en la reducción del estrés laboral y en inglés work stress, job stress, reduce, intervention. Se añadieron artículos de diseño experimental y cuasi experimental de los últimos diez años, de idioma español e inglés. Respecto a los resultados, en la búsqueda inicial se encontró 275 artículos. De los cuales, 244 fueron excluidos en base a sus títulos y resúmenes. Finalmente se seleccionaron 7 artículos para su revisión. Estos incluyen diversos tipos de intervenciones para la reducción del estrés laboral y otras variables, en profesionales de la salud y educación. Del total, 4 estudios reportaron reducción en la percepción del estrés luego de la aplicación de la intervención. Se concluye que existen distintos tipos de intervenciones frente al estrés laboral que resultan eficaces ante esta problemática. No obstante, sería beneficioso diseñar un plan de intervención base.

Palabras clave: Intervenciones; reducción; estrés laboral; revisión sistemática.

Interventions to reduce Work Stress: A systematic review

ABSTRACT

Work stress has become a global problem that generates costs in terms of health and economic performance. Therefore, it is important to deepen research on the prevention and reduction of work stress in professionals. The objective of this research is to carry out a systematic review of published studies on psychological interventions for stress reduction in workers.. To search for the articles, the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines were followed and two academic databases were used (Scopus and Web of Science). The key words used for the search were: work stress, intervention in work stress, intervention in the reduction of work stress and in English work stress, job stress, reduce, intervention. Experimental and quasi-experimental design articles from the last ten years, in Spanish and English, were added. Regarding the results, 275 articles were found in the initial search. Of which, 244 were excluded based on their titles and abstracts. Finally, 7 articles were selected for review. These include various types of interventions to reduce work stress and other variables, in health and education professionals. Of the total, 4 studies reported a reduction in the perception of stress after the application of the intervention. It is concluded that there are different types of interventions against work stress that are effective against this problem. However, it would be beneficial to design a base intervention plan.

Keywords: Interventions; reduce; work stress; systematic review.

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	5%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla Trabajo del estudiante	1%
5	discovery.researcher.life Fuente de Internet	1%
6	repository.ubn.ru.nl Fuente de Internet	1%
7	hmong.es Fuente de Internet	1%
8	research.vumc.nl Fuente de Internet	1%
9	www.bosquessuelosyaguas.com Fuente de Internet	

Introducción

En la actualidad, el incremento de las empresas y el modelo de estas resulta importante debido a que el pilar de éxito en las compañías se basa en gran parte a los trabajadores, que, en estos últimos diez años, se le otorga mayor valor al recurso humano (Placencio, 2020). El estrés relacionado con el trabajo causa enormes costos en términos de salud humana y deterioro del desempeño económico, incluidas altas tasas de ausentismo, presentismo, personal rotación y otros impactos psicosociales en el desempeño (Malik & Noreen, 2015; Mark & Smith, 2011; Molek-Winiarska & Molek-Kozakowska, 2020). Debido a esto, las empresas dependen de sus trabajadores para el alcance de sus objetivos, posicionamiento y vigencia en el mercado, motivo por el cual, con gran frecuencia están sujetos a sin números de estresores como la sobrecarga e infracarga laboral, horario nocturno, jornadas variables impredecibles y prolongadas, ambigüedad y conflicto en sus funciones, entre otros, que afecta en el bienestar y desempeño del colaborador (Pozo, 2018).

Por un lado, el estrés laboral es una problemática que se aborda en diversos países, puesto que, los efectos se manifiestan de muchas formas y pueden incluir enfermedades circulatorias y gastrointestinales y otros tipos de trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales (Rodríguez & Rivas, 2011). Debido a esto, la Asamblea Mundial de la Salud comunicó al director de la Organización Internacional del Trabajo, la importancia en la creación e implementación de programas multidisciplinarios para el estudio y desarrollo de medidas que sean de utilidad en la prevención e intervención en el entorno de trabajo (AMT, 1974).

En 2004 se firmó el acuerdo europeo sobre el estrés laboral con dos objetivos principales: (1) Aumentar la sensibilización y la comprensión del estrés laboral por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes, y llamar la atención sobre los signos

que indican sus efectos negativos. (2) Proporcionar a empleadores y empleados marcos que permitan identificar, prevenir o resolver problemas de estrés relacionado con el trabajo y sus consecuencias (ETUC, 2004).

Por otra parte, estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), indican que casi 2 millones de trabajadores de Asia meridional y el Pacífico occidental han fallecido por factores relacionados al trabajo, entre los años 2000 a 2016.

El Perú no es ajeno a esta problemática, puesto que según una encuesta realizada por Global Advisor (2023), refiere que el 58 % de profesionales en Perú ha sufrido de estrés laboral y como resultado, el total de encuestados respondió que frente a esto se han ausentado por un periodo determinado en su trabajo. Asimismo, la publicación de IPSOS (2023), por el Día Mundial de la Salud, da como resultados que el 87% de peruanos considera la salud mental y física son sumamente importantes, 74% además, los peruanos han sentido estrés a nivel de no poder lidiar con otras situaciones/cosas, 70% sintió que esto afectó su vida cotidiana, finalmente el 64% sintió debido al estrés generado en el trabajo, tristeza o sensación de desamparo durante días y semanas. Por lo que, se ha incrementado la cifra de peruanos que sufren de estrés; identificando al estrés laboral como conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que se produce frente a exigencias profesionales que exceden las habilidades y conocimientos de un colaborador para desempeñarse de manera exitosa (OMS, 2022). Asimismo, según el análisis de la plataforma Bumeran (2023) el 78% de los peruanos afirmó experimentar estrés laboral, cifra que representa incremento de 12 puntos porcentuales frente a lo registrado en el 2022 (66%). A pesar de eso, el dato no supera la cifra del 2020, contexto dado en pandemia por la COVID 19, cuando el 89% indicó que experimentó agotamiento laboral.

El estrés laboral o estrés ocupacional se puede entender como un conjunto de reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que se producen cuando los empleados enfrentan demandas en el trabajo que no se ajustan a sus conocimientos, habilidades o que ponen a prueba su capacidad para manejar la situación (Patel et al., 2017).

Además, el estrés laboral es una respuesta adaptativa, limitada por diferencias individuales y procesos psicológicos, es decir, las consecuencias de cada actividad (entorno), situaciones externas o eventos que cargan exigencias psicológicas o físicas excesivas sobre alguien en lugar del individuo (Fauji, 2013). Por lo tanto, los factores estresantes laborales pueden adoptar diferentes formas según las características del lugar de trabajo y pueden ser exclusivos de una organización o industria (Karasek, 1990).

Un ejemplo de esto, es para los profesionales no sanitarios, como los docentes; los problemas de salud mental están asociados con la sobrecarga de trabajo, las exigencias múltiples, el trabajo emocional y la falta de seguridad psicológica (Corrente et al., 2022). Sin embargo, el estrés en el lugar de trabajo es inevitable y se necesita un cierto nivel de estrés para motivar y ayudar a las personas a crecer y desarrollarse (Kwasi, 2022).

De manera general, las intervenciones a nivel organizacional (INO) son acciones a largo plazo, generalmente estratégicas, orientadas a eliminar o reducir las fuentes de estrés laboral (Cox et al., 2000; Sinclair et al., 2010). Dichas intervenciones incluyen acciones dirigidas a mejorar la ergonomía del lugar de trabajo, a soluciones sistémicas relacionadas con el desarrollo de los empleados o a cambiar la forma en que se organizan los procesos de trabajo (Molek-Winiarska & Molek-Kozakowska, 2020). Mientras que las intervenciones a nivel individual (INI) están diseñadas para mejorar el bienestar de los empleados y aumentar las posibilidades de afrontamiento con presión en el trabajo (Bunce, 1997). Este tipo de

intervención a nivel individual está dirigido para mejorar la salud mental y prevenir trastornos mentales (Hamberg-van Reenen et al., 2012)

Además, las intervenciones de manejo del estrés (IME) se pueden dividir en tres categorías según sus objetivos (Dalgren & Gard, 2009; Giga et al., 2003; Nielsen et al., 2010; Richardson & Rothstein, 2008): (1) Intervenciones primarias que apuntan a la identificación de causas (organizativas) de estrés y su posterior eliminación o reducción; (2) Intervenciones secundarias que apoyan la capacidad de los empleados para hacer frente a las dificultades existentes. estrés enseñándoles técnicas y habilidades apropiadas; (3) Intervenciones terciarias que aseguren asesoramiento psicológico o rehabilitación médica después de períodos muy estresantes para reducir las consecuencias negativas del estrés.

Estudios anteriores mostraron que hay diversos programas para la reducción del estrés laboral, respecto a eso, Espinoza (2022), demostró que el mindfulness como programa de intervención para la reducción del estrés laboral resulta eficaz y óptimo en semanas, siendo excelente alternativa y con las técnicas mencionadas permite lograr reducción de los niveles de estrés que afectan al trabajador.

A su vez, estos resultados coinciden con Jimenez et al. (2021), donde se aplicó a un grupo de docentes el programa de intervención para la reducción del estrés mediante el mindfulness, y demostraron que el mindfulness reduce significativamente el estrés en los profesionales estudiados.

Asimismo, Garcia (2021) elabora un plan de intervención para la reducción del estrés laboral en colaboradores de una consultora en modalidad virtual y logra reducir el estrés a través de talleres educativos que pueden ser aplicables en la vida cotidiana de los participantes.

Para diversos autores, el trabajo en equipo y sentirse apreciado en el trabajo se observaron como factores protectores que conducen a menores probabilidades de estrés, ansiedad y agotamiento laboral (Kinman et al., 2020, Teo et al., 2022). Además, Chipeta et al. (2016) descubrieron que las relaciones positivas entre los profesionales sirven como fuente de motivación y dan como resultado un mayor desempeño laboral. Por lo tanto, las relaciones sociales positivas entre los empleados en el lugar de trabajo reducen los efectos catastróficos de los altos niveles de estrés ocupacional. (Kwasi, 2022).

Según lo mencionado en párrafos anteriores, resulta importante conocer las diferentes intervenciones para la reducción del estrés laboral en profesionales que actualmente laboran en diversas compañías, debido a que en la actualidad y por la situación que afrontan la empresa, el estrés laboral ejerce gran impacto en la salud del colaborador y del éxito en las compañías. En efecto, identificar las intervenciones con resultados altamente satisfactorios y descubrir las diferentes metodologías que se usan en la reducción del estrés y cómo repercuten en el bienestar y satisfacción laboral, facilita la aplicación y ejecución de estos modelos de intervención a efectuar en diferentes grupos en la actualidad y es que, diversas empresas están implicadas en manejar políticas e itinerarios enfocados a salvaguardia de la salud y asistencia de sus colaboradores (Chiang et al., 2018).

A través de esta investigación se podrá conocer las diferentes intervenciones para la reducción del estrés laboral, asimismo, permitirá identificar las intervenciones con mayor eficacia en cuanto a resultados, así como el impacto de estas, donde se introducirán las bases teóricas que se requieren para comprender el sentido de este estudio en profesionales que son laboralmente activos, con el soporte de investigaciones previas vinculadas sobre este tema en las diferentes áreas, organizacional, clínica, educacional, cultural, etc. Además, porque no existen investigaciones recientes donde estén presentes el estudio de intervenciones para la

reducción del estrés en el trabajo. Si bien es cierto, existen diversas metodologías para abordar este tema, desde el 2014 este tema no sido revisado para el abordaje a esta problemática, siendo en la actualidad de suma importancia al ser un tema que aborda el país, sobre la afectación en la salud de los colaboradores, particularmente por la situación posterior a la COVID 19, y por esa razón, este estudio servirá para explorar con mayor detenimiento y profundidad el impacto de las intervenciones, las metodologías que actualmente son utilizadas y mediante esto adquirir nuevos conocimientos que sirvan de dominio y práctica, para que así se permita conocer y mejorar la calidad e importancia que tiene un trabajador en una compañía, así como también servir de modelo en otras investigaciones afines.

Método

Criterios de elección

El presente estudio de tipo revisión sistemática, se realiza acorde a los criterios del protocolo PRISMA (Page et al., 2021), para la publicación de protocolos de revisión sistemática y metaanálisis. Por lo que, se procedió a añadir artículos de diseño experimental y cuasi experimental de los últimos diez años, esto implica estudios vistos desde el 2015 hasta la fecha, de idioma español e inglés. Asimismo, el contenido debe presentar intervención psicológica con medición de la variable a través de un instrumento en un pretest y posttest, siendo los participantes profesionales y activos laboralmente.

Se descartaron las investigaciones de las que no se tenía acceso completo en el contenido ni que cumplieran con los criterios de inclusión descrito anteriormente.

Fuentes de información y estrategia de búsqueda

Para ello, se procedió con la indagación total de los estudios mediante las plataformas académicas Web of Science y Scopus. Por consiguiente, el método de exploración y búsqueda

se realizó a través de combinaciones de palabras clave enfocadas a las variables de la investigación: estrés laboral, intervención en estrés laboral, intervención en la reducción del estrés laboral y en inglés work stress, job stress, reduce, intervention. Agregar también que, para la búsqueda específica se adicionó el operador booleano AND y la conjugación de las palabras “job stress” o “work stress” AND “psychology” AND “intervention” AND “reduction”.

Proceso de selección de estudios

Para el análisis de estas investigaciones, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión. Además, se utilizó el modelo PRISMA para organizar los estudios de manera minuciosa. Asimismo, se realizó la selección de manera colaborativa.

Proceso de extracción de datos

Por otro lado, para la selección de las investigaciones, se procedió con la creación de una base de datos en el programa Excel, donde se ordenó la información de los estudios preseleccionados, seleccionados, excluidos, detallando el nombre del estudio, información de los autores, año de publicación, diseño, instrumentos e intervención utilizada y finalmente los hallazgos en los resultados.

Método de Síntesis

La sistematización de los datos obtenidos se realizó a través de una matriz en una base de Excel para su posterior análisis y presentación en tablas en la sección de resultados.

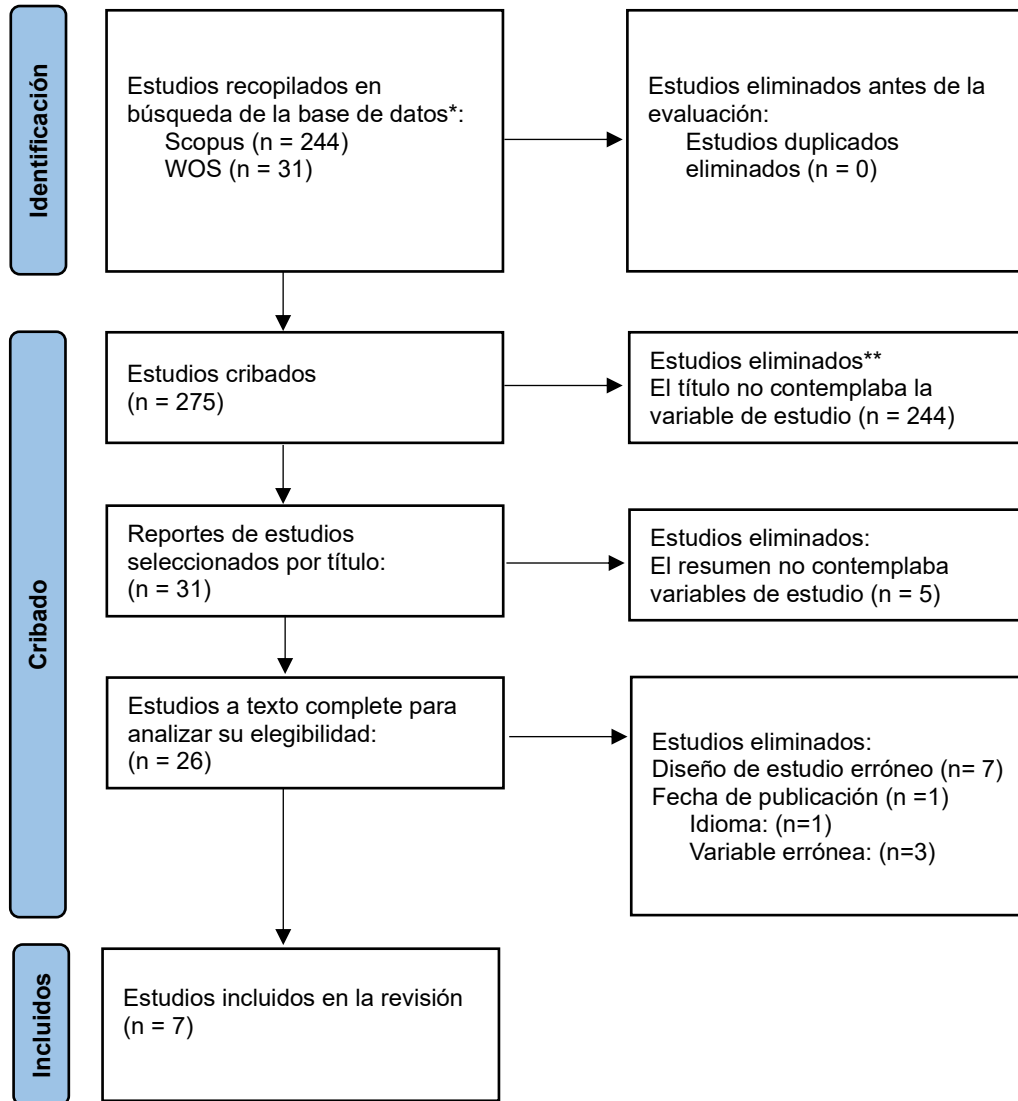
Resultados

Considerando los pasos seguidos según los lineamientos PRISMA (ver Figura 1), un total de 275 artículos fueron identificados a través de la búsqueda en dos bases de datos. Los

detalles de los artículos fueron registrados en una base de datos. Asimismo, mencionar que, en la etapa de cribado, 244 artículos fueron excluidos de la lista inicial, luego de haber leído los títulos y resúmenes de los estudios. Adicionalmente, un total de 26 artículos fueron incluidos para la revisión a texto completo. Asimismo, durante la etapa de elegibilidad, de estos 26 artículos, 5 artículos fueron eliminados. puesto que no se tenía acceso completo a la información, 7 artículos fueron retirados porque el diseño del estudio no era el correcto, 3 artículos no tenían la variable de estrés laboral y/o Intervención psicológica y el idioma de una investigación es distinto al inglés o español; además de no encontrar suficiente relación respecto a las preguntas PICO. Finalmente, 7 estudios fueron seleccionados para la etapa final y los datos han sido presentados en Tabla 1.

Figura 1

Flujograma prisma del proceso de búsqueda y selección de estudios



La tabla 1 muestra la sistematización de los artículos seleccionados, los cuales abarcan desde el año 2014 al 2024. Los objetivos de las investigaciones revisadas se centran en evaluar la efectividad de las intervenciones para la reducción del estrés en profesionales que se encuentran trabajando de manera activa. Además, se examina la eficacia y promoción de intervenciones enfocadas en el bienestar y aspectos motivacionales de los trabajadores. También, se analiza el potencial de los programas de entrenamiento profesional para desarrollar resistencia al estrés laboral. Igualmente, se exploran los efectos de la prevención del estrés laboral orientados en la demanda del trabajo, los recursos, el estrés laboral y la satisfacción laboral. Otro estudio se enfoca en la diferencia de resultados entre la psicoeducación y una intervención psicoeducativa con apoyo emocional para estrés laboral, burnout y satisfacción laboral. Asimismo, se investiga la salud mental de profesores o profesionales para lograr una mayor participación activa dentro de sus responsabilidades. Estos objetivos apuntan a cuidar la salud mental de los profesionales para mejorar su calidad de vida, con el fin de optimizar su desarrollo dentro del trabajo.

Del mismo modo, la tabla 1 permite apreciar que, en diseño, 2 estudios fueron experimentales, siendo uno de ellos con diseño pretest-posttest; 2 investigaciones fueron cuasiexperimentales, 2 de control aleatorio y hubo un estudio de casos múltiples. Las muestras de las investigaciones oscilaron entre los 50 y 120 participantes, sin embargo, en el caso de todos los estudios, indican que una limitación es el tamaño reducido de la muestra. De los estudios seleccionados, 2 estudios fueron realizados en Países Bajos, 1 en Hong Kong, 1 en Kazajistán, 1 en China, 1 en Portugal y 1 en Nigeria. Los participantes tenían edades entre los 29 y 41 años. Los 7 estudios evaluaron el estrés laboral, mientras que 2 de ellos además evaluaron la ansiedad y la depresión (Janssen et al., 2023; Jiao et al., 2018). Asimismo, se midió la autocompasión, agotamiento emocional, creencias irracionales y recursos personales como la positividad y resiliencia. Para la medición del estrés utilizaron

distintas herramientas, no obstante, la más repetida fue la Perceived Stress Scale (PSS). Durante los procesos de intervención, los estudios realizaron diferentes técnicas para el manejo y reducción del estrés en el área laboral. La técnica más utilizada ha sido herramientas de Mindfulness como la meditación, atención plena, escaneo corporal y técnicas de respiración.

En cuanto a los resultados, 4 de 7 investigaciones reportaron una reducción en la percepción del estrés luego de la intervención realizada. De esta manera, los resultados demuestran que el uso de herramientas de mindfulness o una intervención basada en Mindfulness son eficaces para la reducción del estrés laboral en profesionales. Por otro lado, 2 investigaciones no encontraron un impacto significativo en la reducción de la variable investigada.

Titulo	Autor(es)	Año de p.	País	Objetivo	Diseño	Tamaño Muestra	Características Muestra	Edades	VARIABLES	Instrumento	Intervención	Resultados
Empowering the helping hands: A positive psychological intervention for enhancing work engagement and reducing stress among preschool social workers in Hong Kong	Lee, A. S. Y., Fung, W. K., & Chung, K. K. H.	2024	Hong Kong	Examinar la efectividad del Avance Temprano en la Salud Socioemocional y Positividad (EASP) entre trabajadores sociales preescolares en Hong Kong	Un diseño de tipo experimental	82	trabajadores sociales de preescolar	promedio 32.7 años	Estres laboral, autocompasión y positividad	self-compassion scale short form (SCS-SF; Raes et al., 2011), Positive and Negative Affect Schedule e (Watson et al., 1988), Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2006) y adapted version of the 16-item Teacher Stress Inventory (Jin et al., 2008)	Early Advancement in Social–Emotional Health and Positivity (EASP) programme	Se visualizaron efectos directos en los cambios en la autocompasión y positividad, con efectos indirectos en el compromiso laboral. Sin embargo, no se observó un impacto significativo en el estrés laboral.
Professional development training can help teachers to build resistance against teaching associated stress	Dariyash D. Shakimova, Kehinde C. Lawrence & Zhanat K. Aubakirova	2024	Kazajstán	Este estudio exploró el potencial de la Formación de desarrollo profesional docente para construir resistencia contra el estrés docente.	Diseño cuantitativo con enfoque cuasi-experimental	50	profesores	25-41 años	Estres laboral y resiliencia	Resilience Scale for Adults (RSA) developed by Friborg et al. (2003), Teacher Stress Scale (TSS), described by Chen et al. (2022)	Resilience strategies as part of the TPD curriculum (TPD-R) para desallorzar resistencia al estres laboral	Se halló que los años de experiencia profesional influyen en la capacidad de los docentes para magnificar la resistencia y hacerle frente al estres laboral, a pesar de eso, al existir estrategias de resilliencia y estas son incorporadas al curriculo de TPD, mejora significativamente la resistencia al estrés de manera rapida y duradera.

Tabla 1

Sistematización de los artículos seleccionados

Continuación Tabla 1

Titulo	Autor(es)	Año de p.	País	Objetivo	Diseño	Tamaño Muestra	Características Muestra	Edades	Variables	Instrumento	Intervención	Resultados
Effect of mindfulness-based stress reduction therapy on work stress and mental health of psychiatric nurses	Jiao Yang, Siyuan Tang & Wen Zhou	2018	China	En este estudio, la intervención contra el estrés en enfermeras psiquiátricas se llevó a cabo mediante el uso de terapia de atención plena y se evaluó el efecto de dicha intervención	Diseño cuantitativo con enfoque cuasi-experimental	100	enfermeras psiquiátricas	promedio 29 años	Estres laboral, depresión y ansiedad	SCL-90, The self-rating depression scale (SDS), The self-rating anxiety scale (SAS) y Nursing Stress Scale	Mindfulness-based stress reduction (MBSR) therapy	la terapia MBSR reduce el estrés laboral de las enfermeras psiquiátricas, mejora significativamente los niveles de salud mental,, depresión, ansiedad y la disminucion del estres laboral
Supporting direct care workers in dementia care: Effects of a psychoeducational intervention	Ana Barbosa, MSc1, Mike Nolan, PhD2, Liliana Sousa, PhD1,3, and Daniela Figueiredo, PhD3,4	2015	Portugal	Este estudio tuvo como objetivo analizar la efectos de una intervención psicoeducativa (PE) basada en PCC en el estrés, el agotamiento y la satisfacción laboral relacionados con el trabajo de los DCW.	Experimental, con diseño de grupo pre-posttest-control	58	trabajadores de cuidado	No indica	Estres laboral y agotamiento emocional	Maslach Burnout Inventory, Minnesota Satisfaction Questionnaire-short form, and Perceived Stress Scale (PSS)	Person-Centered Care (PCC),	Los resultados muestran efectos positivos significativos en el agotamiento emocional. Sin embargo, respecto al laboral y la satisfacción laboral se evidencia resultados positivos pero no significativos.

Continuación Tabla 1

Titulo	Autor(es)	Año de p.	País	Objetivo	Diseño	Tamaño Muestra	Características Muestra	Edades	Variables	Instrumento	Intervención	Resultados
Effect of psychological intervention in cushioning work-induced stress among secondary school home economics teachers: Implications for policy and administration	Glory Mmachukwu Nwakpadolu, Moses Onyemaechi Ede, Joy Oluchukwu Okoro, Calister Lebechukwu Nwadi, Florence Ukamaka Akudo, Grace N. Anigbogu, Amaka Bibian Ezeanwu, Edith C. Edikpa, Vera Nkiru Nwadinobi, Joy Obiageli Oneli	2024	Nigeria	el presente estudio investigó el efecto de la intervención psicológica para amortiguar el estrés de los profesores en las escuelas secundarias públicas de Nigeria	Un diseño de control aleatorio.	80	profesores de secundaria	No indica	Estres y creencias irracionales	Perceived Stress Scale and Teacher irrational belief scale	intervención cognitivo-conductual de 12 sesiones	Reducción significativa del estrés y las creencias irracionales de los profesores debido a la intervención cognitivo-conductual.
Effects of mindfulness-based stress reduction and an organizational health intervention on Dutch teachers' mental health	Math Janssen, Yvonne Heerkens, Beatrice Van der Heijden, Hubert Korzilius, Pascale Peters, and Josephine Engels	2023	Paises bajos	Dirigido a probar la efectividad a corto y largo plazo de la reducción del estrés basada en la atención plena. (MBSR) sobre la atención plena de los docentes (como resultado primario), otros aspectos de salud mental y el desempeño laboral	Diseño de grupo controlado aleatorio	120	profesores de secundaria	No indica	Estres, depresión y ansiedad	DASS stress: subscale stress of the Depression, Anxiety, Stress Scales	Reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR) combinada con una intervención de salud organizacional.	una mayor atención plena les permitió desconectarse mentalmente del trabajo durante su tiempo libre, lo que les permitió experimentar menos síntomas de tensión psicológica.

Continuación Tabla 1

Titulo	Autor(es)	Año de p.	País	Objetivo	Diseño	Tamaño Muestra	Características Muestra	Edades	Variables	Instrumento	Intervención	Resultados
Decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach: a multiple-case study in primary education	Roozeboom, Maartje C. Bakhuis; Schelvis, Roosmarijn M. C.; Houtman, Irene L. D.; Wiezer, Noortje M.; Bongers, Paulien M.	2020	Países Bajos	El presente estudio tiene como objetivo explorar el efecto del enfoque de prevención del estrés laboral en el trabajo, demandas y recursos; y sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral	Este estudio hace uso de un diseño de investigación de estudios de casos múltiples.	119	empleados de colegio primaria	No indica	Estres laboral, demandas laborales y recursos	Las demandas laborales y los recursos se miden mediante un proxy de subescalas de la versión holandesa del Job Content Cuestionario (JCQ) El estrés laboral se midió con una versión abreviada, la Escala de agotamiento de Utrecht (UBOS)	un enfoque participativo de prevención del estrés laboral a nivel organizacional para reducir las demandas laborales (cuantitativas), aumentar los recursos (es decir, autonomía, apoyo de supervisores y compañeros de trabajo) y reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción laboral de los empleados en la educación primaria.	Disminución significativa en las demandas laborales y un aumento significativo en la satisfacción laboral entre el inicio y el seguimiento. Además, los empleados que estaban más satisfechos con la comunicación sobre la intervención mostraron más mejoras en autonomía y satisfacción laboral. Sin embargo, los empleados que informaron un mayor diálogo sobre el estrés laboral entre los empleados y la gerencia mostraron una disminución menor en las demandas laborales.

Discusión

El propósito del presente estudio fue elaborar una revisión sistemática de los estudios que han evaluado la efectividad de intervención para reducir el estrés laboral en profesionales. Los resultados obtenidos indicaron un total de 7 estudios de 275 identificados para la revisión. Asimismo, de poder revisar la eficacia de las intervenciones psicológicas respecto a la reducción del estrés laboral.

Por un lado, resulta importante resaltar que, del total de estudios revisados, todas coinciden en que los programas de intervención psicológica para la disminución del estrés laboral son importantes, sin embargo, no todos resultan altamente eficaces, es decir, son favorables, pero no necesariamente determinantes o significativos en todos los casos. Esto puede ser debido que distintos factores no estudiados pueden influir en como el estrés se manifiesta en el agotamiento laboral (Lee et al., 2024).

Informar que, en la actualidad, en los últimos diez años, se evidencia la importancia a este tema, estrés laboral, puesto que, existe mayor sensibilización en los profesionales que promocionan y analizan la importancia de combatirla mediante estrategias con componente psicológico para la mejora en el bienestar de los colaboradores (OMS, 2022). Por otro lado, del total de estudios, se tiene un enfoque cuantitativo con diseño experimental y cuasiexperimental, eso significa que es mínima la posibilidad en la afectación de otros factores para la alteración de resultados, incrementando la calidad y objetividad en las inferencias (Zurita et al., 2018).

Asimismo, respecto a la muestra de los estudios revisados, se visualizaron similitudes en la cantidad de participantes y distribución de estos, a pesar de eso, las edades son diferentes en comparativa con los estudios, siendo limitante encontrar que de los 7 estudios, solo 2 mencionen las edades para una correcta fiabilidad en los resultados. Agregar que, se evidencia el enfoque de los estudios en profesionales que son laboralmente activos, por consiguiente, se

observa poca información sobre estudios enfocados a personal de apoyo, con estudios básicos a nivel escolar, se entiende que, personal administrativo, profesionales, en su mayoría del sector salud, suelen generar mayores estresores, reacción y respuesta a nivel emocional, cognitivo, conductual frente a eventos con carga alta de trabajo (Barrera et al.,2021).

Además, en referencia a los instrumentos empleados en los estudios, indicar que, todas cumplen con el propósito de la presente revisión sistemática, permitiendo de esta manera la evaluación direccionada a la variable en concreto, es decir, al estrés laboral, teniéndose a 1) Perceived Stress Scale and Teacher irrational belief scale; 2) DASS stress: subscale stress of the Depression, Anxiety,; 3) Stress Scale (PSS), 4) Escala de agotamiento de Utrecht; 5) Perceived Stress Scale and Teacher irrational belief scale. 6), Nursing Stress Scale y 7) Teacher Stress Scale (TSS), claves para la determinación en los resultados aplicados antes y después de las intervenciones psicológicas.

Adicionar que, las intervenciones psicológicas vistas en los estudios como 1) Early Advancement in Social–Emotional Health and Positivity (EASP) programme, 2) Resilience strategies as part of the TPD curriculum (TPD-R) para desarrollar resistencia al estrés laboral 3) Mindfulness-based stress reduction (MBSR) therapy, 4) Person-Centered Care (PCC), 5) intervención cognitivo-conductual de 12 sesiones, 6) Reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR) y 7) participación de prevención del estrés laboral a nivel organizacional, todos estos estudios resultaron ser de suma importancia para el afrontamiento y reducción al estrés laboral. Sin embargo, dos de ellos, EASP y Person-Centered Care (PCC), demostraron que, no son altamente significativos para la reducción y bienestar del colaborador para la disminución de los estresores que afectan su salud. La diversidad de intervenciones utilizados puede llegar a ser un factor que influya en los resultados, al no haber un instrumento base puede reflejar una variación en los resultados. Por lo que, se sugiere la elaboración y

validación de un instrumento integrado que combina tanto una intervención centrada en el individuo y otra en la organización con la finalidad de medir los efectos en la reducción del estrés laboral (Schelvis et al., 2017).

Resulta de suma importancia, mencionar que las escalas de medición varían en cuanto al tipo de instrumento visto en los estudios, puesto que se observa que los instrumentos orientados al tipo de participante, es decir, más específicos como por ejemplo la escala de estrés en docentes o de estrés en enfermeras, nos muestra resultados favorables si acompañan a estos una intervención psicológica para la reducción de la variable estrés laboral. No se observa los mismos resultados en los instrumentos genéricos a pesar de la intervención psicológica, se tiene a los estudios de Perceived Stress Scale o Work Engagement Scale, ambos acompañados de una programa de intervención, no suele ser determinante en los resultados, de esta manera, surge cuestionarse al revisar el análisis en ambas escalas, si los resultados de esta se miden mejor en una escala específica, o si la escala genérica acompañada de la intervención en la reducción del estrés influye en los resultados de este. Por lo tanto, es primordial, la existencia de estudios en la actualidad que permitan identificar si los resultados pueden verse alterados por una escala genérica, o por una intervención no adecuada al tipo de participantes, puesto que, la muestra de los estudios ha sido en un rango de 50 a 120 participantes, considerandose a futuro, poder realizar estudios con una data mayor en la muestra para la obtención de resultados con mayor alcance.

A partir de lo hallado por la revisión sistemática, se sugiere ampliar las investigaciones sobre la prevención y disminución del estrés laboral en profesionales. Esto con la finalidad de aportar en el desarrollo de intervenciones estandarizadas frente al estrés laboral, para favorecer la salud mental de los profesionales. Asimismo, se presentan ciertas limitaciones. En primer lugar, la muestra en algunos de los estudios ha sido reducida, esto puede verse reflejado en

resultados no tan objetivos para el estudio, por lo que, es importante ampliar la población y reducir margen de error para mejores resultados. En segundo lugar, se debe considerar los factores externos que influyen en las variable de estrés, considerándose por ejemplo el ambiente laboral, la cultura organizacional, los temas personales, que influyen durante el trabajo, que podría ser determinante para el incremento del estrés, a pesar que se cuentan con algún tipo de intervención psicológica para la reducción de este, Tercero, hubiese resultado interesante estudios con la especialidad en psicología organizacional, para un programa especializado en la reducción del estrés laboral, puesto que, de los estudios revisados se observa se tiene mayor enfoque clínico, que podría, debido a la especialidad, tener limitaciones reflejándose en los resultados. Finalmente, mencionar que este estudio se basó en artículos internacionales, por lo tanto, sería interesante abordar un programa de intervención eficaz para la reducción del estrés laboral en nuestro país, que sirva de aporte a diversas organizaciones que se preocupan por el bienestar de sus colaboradores. Por lo tanto, es clave poder amplificar este tema a futuro, ya que diversos profesionales se ven afectados por factores estresores, afectando en su salud mental y psicológica.

Referencias

- Barrera Verdugo, M. A., Chaparro Penagos, C., Plazas Serrano, L. Y., & Buitrago Orjuela, L. A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Billehøj, H. (2007). Report on the ETUCE survey on teachers' work-related stress. In *ETUCE Survey on Teachers' Work-related Stress* (pp. 2–30) [Report]. https://www.csee-etuice.org/images/attachments/Report_WRS_EN.pdf
- Bourgeault, I., Park, J., Kohen, D., Atanackovic, J., & James I. (2021). A gendered analysis of work, stress and mental health, among professional and non-professional workers. *Professions & Professionalism*, 11(3). <https://doi.org/10.7577/pp.4029>
- Bunce, D. (1997). What factors are associated with the outcome of individual-focused worksite stress management interventions? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00627.x>
- Chiang, J.J., Turiano, N. A., Mroczek, D. K., & Miller, G. E. (2018). Affective reactivity to daily stress and 20-year mortality risk in adults with chronic illness: Findings from the National Study of Daily Experiences. *Health Psychology*, 37(2):170-178. [10.1037/hea0000567](https://doi.org/10.1037/hea0000567)
- Chipeta, E., Bradley, S., Chimwaza-Manda, W., & McAuliffe, E. (2016). Working relationships between obstetric care staff and their managers: a critical incident analysis. *BMC health services research*, 16(1), 441. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1694-x>

- Cox, T., Griffiths, A. & Rial Gonzalez, E. (2000), “*Research on work-related stress*”, European Agency for Safety & Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/tools-andpublications/publications/reports/203/view>
- Dalgren A. S. & Gard, G. E. (2009). Soft Values with Hard Impact - a Review of Stress Reducing Interventions on Group and Organizational Level. *Physical Therapy Reviews*, 14(6), 369-381, <http://dx.doi.org/10.1179/108331909X12540993897810>
- Espinoza, B. (2022). Estrés Laboral y Sobrecarga de Trabajo en trabajadores sociales del área de promoción de la salud, Lima. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94364/Espinoza_VBKSD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kwasi, E. (2022). Relationships among Occupational Stress, Social Relationships at the Workplace, and Psychological Wellbeing of Nurses and Midwives in the Catholic Health Service of the Western Region of Ghana. *Texila International Journal of Nursing*, 8(1). 10.21522/TIJNR.2015.08.01.Art005
- Fauji, H. (2013). *The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance Spirit at PT Karya Mandiri Environment*. Bandung: Management Study Program, Faculty of Economics, Pasundan University
- Fiabane, E., Gabanelli, P., La Rovere, M. T., Tremoli, E., Pistarini, C., & Gorini, A. (2021). Psychological and work-related factors associated with emotional exhaustion among healthcare professionals during the COVID-19 outbreak in Italian hospitals. *Nursing & health sciences*, 23(3), 670–675. <https://doi.org/10.1111/nhs.12871>
- García Cepirán, M. (2022). *Plan de intervención para disimular los niveles de estrés laboral en colaboradores que realizan trabajo remoto en una consultora del distrito de Breña*. [Trabajo de licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Universidad Marcelino Champagnat.

https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3409/324.Garcia%20Cepiran_TSP_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isA

Giga, S. I., Noblet, A. J., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2003). The UK Perspective: A Review of Research on Organisational Stress Management Interventions. *Australian Psychologist*, 38(2), 158–164. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707167>

Hamberg-van Reenen, H. H., Proper, K. I., & van den Berg, M. (2012) Worksite mental health interventions: a systematic review of economic evaluations. *Occup Environ Med*, 69(11), 837-45. 10.1136/oemed-2012-100668.

Jiménez Corzo, A., Martínez Gutiérrez, O, & Medina Olarte, J. (2021). *Programa de intervención psicológica de reducción de estrés basado en mindfulness* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Universidad Autónoma de Bucaramanga. https://repositorio.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/14490/2021_Tesis_Adriana_Jimenez_Corzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kinman, G., Teoh, K., & Harriss, A. (2020). Supporting the well-being of healthcare workers during and after COVID-19. *Occupational Medicine*, 70(5), 294–296. 10.1093/occmed/kqaa096

Lee, A. S. Y., Fung, W. K., & Chung, K. K. H. (2024) Empowering the helping hands: A positive psychological intervention for enhancing work engagement and reducing stress among preschool social workers in Hong Kong. *Stress Health*, 40(5), e3471. 10.1002/smi.3471.

- Malik, S., & Noreen, S. (2015). Perceived organizational support as a moderator of affective well-being and occupational stress. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(3), 865-874.
- Mark, G. & Smith, A. (2011). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress, and Coping*, 25(1):63-78.
- Molek-Winiarska, D., & Molek-Kozakowska, K. (2020). Are organizations committed to stress management interventions? *Employee Relations: The International Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/er-08-2019-0314
- Nielsen, K., Randall, R., & Christensen, K. B. (2010). Developing New Ways of Evaluating Organizational-Level Interventions. In J. Houdmont, & S. Leka (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (pp. 21-45). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470661550>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *Nota informativa*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (28 de setiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Patel, R., Huggard, P. & van Toledo, A. (2017) Occupational Stress and Burnout among Surgeons in Fiji. *Front. Public Health*, 5, 41. 10.3389/fpubh.2017.00041
- Placencio, A. (2020). *Implementación de Políticas y Prácticas de Recursos Humanos orientadas a la Gestión de la Generación y en empresas comerciales*.

http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15813/1/E-11711_AGUILAR%20PLACENCIO%20JAIME%20FERNANDO.pdf

Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Prisma. (s/f). *Diagrama de flujo PRISMA*. <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagr>

Quilachamin, O. (2024). *Mindfulness como estrategia de intervención para reducir los niveles de estrés laboral en docentes del “Instituto Superior Universitario central técnico*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica del Norte.

Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *J Occup Health Psychol*, 13(1), 69-93. 10.1037/1076-8998.13.1.69. PMID: 18211170.

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Schelvis, R. M. C., Wiezer, N. M., Van der Beek, A. J., Twisk, J. W. R., Bohlmeijer, E. T. & Oude Hengel, K. M. (2017) The effect of an organizational level participatory

intervention in secondary vocational education on work-related health outcomes: results of a controlled trial. *BMC Public Health*, 17, 141.

Teo I., Nadarajan G.D., Ng S., Bhaskar A., Sung S.C., Cheung Y.B., Pan F.T., Haedar A., Gaerlan F.J., Ong S.F., et al. The Psychological Well-Being of Southeast Asian Frontline Healthcare Workers during COVID-19: A Multi-Country Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 6380. 10.3390/ijerph19116380.

Zurita Cruz, J., Márquez González, H., Miranda Novales, G., & Villasís Keever, M. (2018). Estudios experimentales: diseños de investigación para la evaluación de intervenciones en la clínica. *Revista Alergia México*, 65(2), 178-186.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000200178