



Universidad Pública de Navarra  
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Facultad de Ciencias de la Salud  
Osasun Zientzien Fakultatea

Trabajo Fin de Grado / Gradu Bukaerako Lana

Grado en Psicología / Psikologiako Gradua

# Estrés laboral: consecuencias y formas de intervención en España

Laura Martínez Remón

Directora / Zuzendaria

Sonia Sampedro Ibáñez

Pamplona/Iruñea

Mayo, 2023

## Resumen

**Antecedentes:** El trabajo proporciona bienestar y salud a las personas, aunque conlleva efectos negativos cuando aparecen riesgos psicosociales, como el estrés laboral. El estrés en el entorno de trabajo es frecuente y su incidencia está aumentando, especialmente en España. Sin embargo, los estudios que revisan la implicación e intervención de este riesgo siguen siendo limitados, al igual que la conciencia sobre esta problemática. El objetivo del trabajo es revisar el impacto del estrés laboral en las personas y organizaciones y conocer estrategias existentes en España para su intervención. **Metodología:** Las bases de datos Dialnet, Science Direct, Scopus y PsychInfo fueron revisadas y se seleccionaron 25 artículos. Además, se utilizaron 5 libros de la biblioteca de la universidad. **Resultados:** Se encuentra que el estrés laboral repercute negativamente en la productividad de las organizaciones y en la salud de los empleados a nivel cognitivo, emocional, conductual, fisiológico, social y familiar. Se revisan múltiples medidas empleadas en España a nivel individual y empresarial para abordar el estrés laboral en términos de prevención primaria, secundaria y terciaria. **Conclusión:** Los autores revisados concluyen que este riesgo psicosocial afecta a las empresas y empleados y que, por tanto, es necesaria su intervención. No obstante, es complicado unificar los resultados obtenidos, ya que las estrategias existentes para su prevención e intervención son diversas y amplias. Además, en la literatura se emplean diferentes clasificaciones en relación a los niveles de prevención. Por tanto, se necesita más investigación y unificación de criterios para su adecuado abordaje.

*Palabras clave:* estrés laboral; riesgo psicosocial; consecuencias; intervención; prevención

Número total de palabras: 11.592

## Abstract

**Background:** Work provides well-being and health to individuals, although it entails negative effects when psychosocial risks such as work stress arise. Work-related stress is frequent and its incidence is increasing, particularly in Spain. However, studies that review the involvement and intervention of this risk remain limited, as well as the awareness of this issue. Therefore, the aim of this study is to review the impact of work stress on individuals and organizations and to identify current strategies in Spain for its intervention.

**Methodology:** The databases Dialnet, ScienceDirect, Scopus and PsychInfo were searched and 25 articles were selected. In addition, 5 books from the university library were used.

**Results:** It is found that work stress has a negative impact on both organizational productivity and the well-being of employees at cognitive, emotional, behavioral, physiological, social and family levels. Multiple strategies used in Spain at the individual and organizational level in order to address work stress in terms of primary, secondary and tertiary prevention are reviewed. **Conclusion:** The reviewed literature concludes that this psychosocial risk affects both companies and employees, and consequently, intervention is necessary. However, it is challenging to unify the obtained results due to the diverse and extensive existing strategies for its prevention and intervention. Furthermore, authors use different classifications regarding prevention levels. Therefore, further research and standardization of criteria are needed for its proper approach.

*Keywords:* work stress; psychosocial risk; consequences; intervention; prevention

Overall number of words: 11.592

**Índice de contenidos**

1. Introducción .....	1
2. Objetivos .....	4
2.1 Principal .....	4
2.2 Específicos .....	4
3. Material y métodos .....	5
3.1 Bases de datos utilizadas.....	5
3.2 Criterios de selección de los documentos .....	5
3.3 Estrategia de búsqueda empleada .....	5
3.4 Organización de la información obtenida y análisis .....	10
3.5 Cronograma temporal .....	10
4. Resultados .....	11
4.1 Consecuencias del estrés laboral.....	11
4.1.1 A nivel organizacional .....	11
4.1.2 A nivel individual .....	12
4.2 Abordaje del estrés laboral.....	15
4.2.1 Estrategias de prevención primaria .....	16
4.2.1.1 Prevención primaria a nivel organizacional.....	16
4.2.1.2 Prevención primaria a nivel individual .....	18
4.2.2 Estrategias de prevención secundaria y terciaria .....	23
4.2.2.1 Prevención secundaria y terciaria a nivel organizacional .....	24
4.2.2.2 Prevención secundaria y terciaria a nivel individual .....	27
5. Discusión.....	31
6. Conclusiones .....	37
7. Referencias bibliográficas.....	38
8. Anexos .....	43

**Índice de figuras**

<b>Figura 1.</b> Nivel medio de estrés laboral según sexo y país de nacimiento .....	2
<b>Figura 2.</b> Proceso de selección de documentos.....	9
<b>Figura 3.</b> Técnicas conductuales de prevención primaria del estrés laboral.....	21
<b>Figura 4.</b> Principales estrategias de afrontamiento que utilizan los sanitarios .....	29

**Índice de tablas**

<b>Tabla 1.</b> Criterios de selección de documentos.....	5
<b>Tabla 2.</b> Estrategia de selección de artículos .....	8
<b>Tabla 3.</b> Cronograma del TFG .....	10
<b>Tabla 4.</b> Consecuencias a nivel fisiológico del estrés laboral.....	14
<b>Tabla 5.</b> Características y resultados del estudio de Valero y Macías (2021a).....	25
<b>Tabla 6.</b> Características y resultados del estudio de Valero y Macías (2021b) .....	26

## Glosario

**Burnout o síndrome del trabajador quemado:** síndrome producido por la exposición a estrés en el trabajo durante un largo periodo de tiempo (Soriano & Décaro, 2021). Aparece sobre todo en oficios que requieren contacto con otras personas y genera sentimientos de incompetencia, rechazo hacia la actividad laboral y disminución de la confianza en uno mismo (Soriano & Décaro, 2021).

**Cuestionario de estrés percibido:** versión española del Perceived Stress Scale (PSS). Consta de 14 ítems evaluados mediante una escala de 0 a 4 (Pérez et al., 2015). Cuanto mayor es la puntuación que saca el evaluado en el test, mayor nivel de estrés percibido presenta (Pérez et al., 2015).

**Cuestionario de Salud (SF-36):** escala de 36 ítems que evalúa el estado de salud a partir de las dimensiones: salud general, salud mental, función física, rol físico, dolor corporal, vitalidad, función social, rol emocional y transición de salud notificada (Pérez et al., 2015).

**Cuestionario de Salud General:** versión española del General Health Questionnaire (GHQ-12). Esta escala evalúa el bienestar psicológico a partir de 12 ítems medidos con una escala de 0 a 3, donde las puntuaciones más elevadas en el test, indican mayor malestar psicológico (Macías & Valero, 2021b). Puntuaciones por encima de 12, suponen un peligro en términos de desarrollar dificultades psicológicas (Macías & Valero, 2021b).

**Debriefing:** técnica basada en la conversación posterior a la vivencia de un evento estresante, donde las personas comparten sus pensamientos, acciones y emociones experimentadas para incrementar o preservar su rendimiento en eventos próximos (Arteaga, 2022).

**Escala de Autoeficacia Profesional bajo condiciones de Riesgo Psicosocial:** mide el nivel de autoconfianza de una persona en relación a su desempeño en el trabajo bajo condiciones adversas, de acuerdo a una escala de 0 (incapaz de realizarlo) a 100 (completamente capaz de hacerlo) (Sánchez Sevilla et al., 2017).

**Escala Trait Meta Mood Scale (TMMSA-24):** cuestionario de 24 ítems, que examina la inteligencia emocional en 3 dimensiones (Mesa, 2019). La dimensión atención emocional, se refiere a la capacidad de experimentar y expresar estados emocionales adecuadamente; la dimensión claridad de sentimientos, implica la comprensión emocional, y la dimensión regulación emocional, supone la habilidad para regular emociones (Mesa, 2019).

**Mindfulness o atención plena:** práctica de meditación, que consiste en tomar conciencia de manera voluntaria de lo que sucede en el momento presente, adoptando una actitud no juiciosa (Larrubia, 2019).

**Psicoterapia Analítica Funcional (FAP):** terapia contextual formulada por Kohlenberg y Tsai, que se centra en la relación y alianza terapéutica como motor de cambio de la conducta del cliente (Macías y Valero, 2021a). Establece 5 reglas a aplicar en las sesiones: contemplar conductas problema del paciente, evocarlas en terapia, fortalecer comportamientos más adaptativos, controlar la conducta del psicólogo y desarrollar un repertorio de autoconciencia de su conducta (Macías y Valero, 2021a).

**Subescala de Bienestar Laboral:** subescala de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Evalúa satisfacción laboral a partir de 10 ítems, que se responden mediante una escala de 1 a 5 (Macías y Valero, 2021b). A mayor puntuación obtenida, mayor nivel de satisfacción laboral (Macías y Valero, 2021b).

**Terapia cognitiva (TC):** enfoque terapéutico propuesto por Aaron Beck, que establece que existen esquemas cognitivos, que son patrones mentales que organizan la experiencia y guían el comportamiento de las personas (Ruiz & Fusté, 2015). Estos se convierten en factores de riesgo frente a situaciones estresantes cuando dejan de ser funcionales y pueden convertirse en síntomas de problemas psicológicos (Ruiz & Fusté, 2015). La estrategia terapéutica consiste en modificar estos patrones para promover una visión positiva y adaptativa de uno mismo, los demás y el mundo (Ruiz & Fusté, 2015).

**Terapia de aceptación y compromiso (ACT):** terapia contextual formulada por Hayes y colaboradores, que señala la necesidad de aprender a gestionar pensamientos y sentimientos desagradables, que son parte de la naturaleza humana (Macías & Valero, 2021a). Propone conectar el malestar con valores de vida significativos mediante enfoques basados en la aceptación, en vez de en el control (Macías y Valero, 2021a).

**Terapia racional-emotiva-conductual (TREC):** enfoque desarrollado por Albert Ellis, que propone que las personas se perturban emocionalmente debido a que mantienen un sistema de creencias rígidas o irracionales (Ruiz & Fusté, 2015). Por tanto, la estrategia terapéutica se basa en cambiar dichas creencias irracionales por otras racionales (Ruiz & Fusté, 2015).



## 1. Introducción

El trabajo supone para las personas una fuente de bienestar y salud, ya que implica ejercicio físico y cognitivo, retribución económica, así como relaciones significativas con otras personas, lo cual da sentido a sus vidas a la vez que reconocimiento psicológico (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Martínez, 2020). Sin embargo, existen ciertas condiciones relacionadas con el trabajo, conocidas como factores psicosociales, que, en ocasiones, pueden alterar el desarrollo de la actividad laboral y la salud de los empleados<sup>1</sup> (Gil-Monte, 2009). Cuando estas circunstancias se tornan desfavorables y afectan al bienestar de los trabajadores, se habla de factores de riesgo psicosociales (Sánchez-Sevilla et al., 2017).

Los riesgos derivados de aspectos psicosociales en el entorno laboral están incrementando su incidencia en Europa y especialmente en España (Payá & Pizzi, 2020). A pesar de ello, Martínez (2020) y Payá & Pizzi (2020), coinciden en que existe poca conciencia sobre estos riesgos, y los estudios realizados hasta el momento son escasos.

El estrés laboral, definido por Mesa (2019) como la agrupación de respuestas a nivel cognitivo, fisiológico, emocional y conductual que experimentan las personas ante condiciones adversas de la materia, organización o ambiente de trabajo, se trata de uno de los factores de riesgo psicosocial más preocupantes. Esto se debe a que tiene un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores y en las empresas en las que desempeñan su actividad laboral (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015).

Según García-Morán & Gil-Lacruz (2015), Niño-Higuera et al. (2019) y Piñeiro (2013), el estrés laboral afecta mayoritariamente a profesiones que requieren trato directo con personas e implicación emocional. Entre ellas se encuentran los profesionales de la salud, profesores y asistentes sociales (Mesa, 2019; Niño-Higuera et al., 2019; Piñeiro, 2013).

---

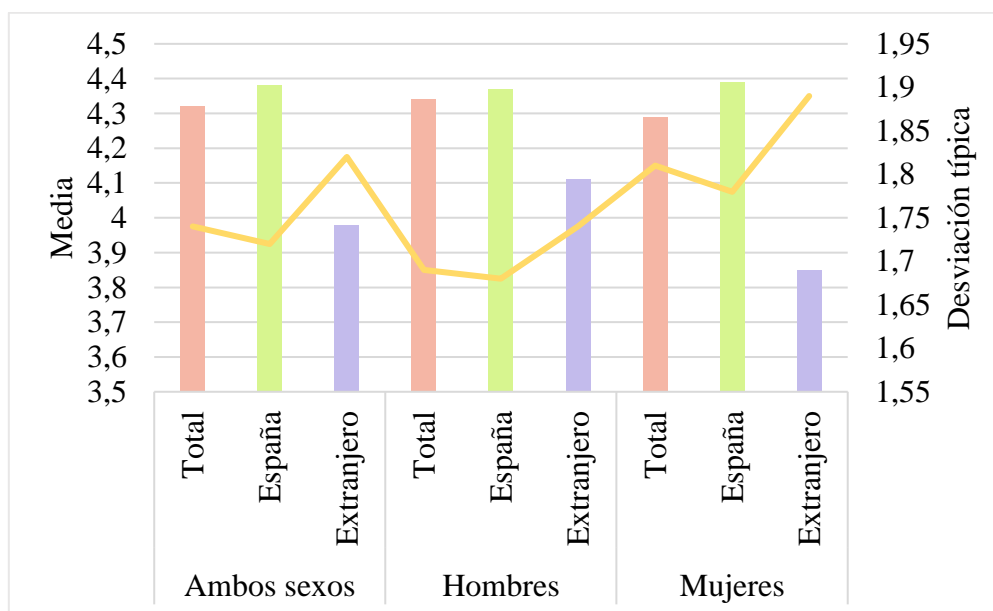
<sup>1</sup> Nota sobre lenguaje inclusivo. En el texto se emplea el género masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres, considerando, según apunta la RAE, que el masculino genérico no excluye el femenino.

De acuerdo con lo expuesto en García-Morán & Gil-Lacruz (2015), 1 de cada 5 empleados a nivel mundial sufre estrés laboral. Por su parte, aproximadamente el 50% de los trabajadores de la Unión Europea reportan que el estrés se encuentra presente en sus trabajos, tratándose del segundo problema de salud laboral más señalado (Alarcón, 2014). Los datos recogidos de Eurostat en el año 2019, indican que España se sitúa como el tercer país de Europa con más estrés laboral, con medio millón de perjudicados (Martínez, 2020).

En la Figura 1 se recogen los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes al año 2017, que representan el nivel medio de estrés laboral según sexo y país de nacimiento, en población que lleva 15 años o más ocupada. Los niveles de estrés se miden con una escala de 1 (nada estresante) a 7 (muy estresante). Los resultados muestran que, tanto hombres como mujeres, experimentan mayores niveles de estrés en España frente al extranjero, con una media total de 4,38; aunque las diferencias no son muy amplias.

**Figura 1**

*Nivel medio de estrés laboral según sexo y país de nacimiento*



*Nota.* Adaptado de “Encuesta nacional de salud. Nivel medio de estrés laboral según sexo y país de nacimiento”, por Instituto Nacional de Estadística, 2018

(<https://www.ine.es/up/USLYapeH>).

A pesar de las cifras expuestas, los datos recogidos de la encuesta de opinión realizada por la EU-OSHA, muestran que el 40 % de los trabajadores de la Unión Europea, estiman inadecuada la gestión del estrés en sus empresas (Alarcón, 2014). Asimismo, según Martínez (2020), el 72 % de la población española refiere no recibir programas orientados a promover la salud y el bienestar en su ámbito laboral. Por su parte, Louzán (2022) indica que el 61,4 % de las compañías españolas carecen de estrategias de prevención y abordaje del estrés laboral.

Cabe resaltar, que estar expuesto a niveles moderados de estrés, es imprescindible para la supervivencia por su función adaptativa (Martínez, 2020). De hecho, se conoce como eustrés y conlleva beneficios, entre los que se encuentra el aumento de la motivación, iniciativa y creatividad para enfrentar desafíos (Peiró, 2018; Vallellano, 2016). No obstante, cuando persiste en el tiempo, produce efectos negativos para la salud de los individuos, como cansancio y frustración (Vallellano, 2016), convirtiéndose en distrés (Martínez, 2020).

De acuerdo con Ruiz (2015), en la aparición del estrés laboral, influyen los aspectos laborales, recursos personales y estrategias preventivas y de afrontamiento. Este último elemento, se refiere a la manera en que una persona trata de lidiar con la diferencia entre las exigencias que detecta en una situación laboral y los recursos que percibe tener a su disposición (Arrogante, 2016). Se pueden identificar 2 tipos de estrategias de afrontamiento: las consideradas adaptativas, que implican una acción para enfrentar la circunstancia estresante o los estados emocionales que esta provoca; y las conocidas como desadaptativas, que suponen el alejamiento físico o afectivo del factor estresante o de las emociones con las que guarda relación (Arrogante, 2016).

En base a los datos previamente expuestos acerca de los riesgos psicosociales, se considera oportuno revisar las consecuencias del estrés laboral tanto para las personas como para las organizaciones. Además, se decide explorar las formas de intervención existentes en nuestro país específicamente, para tratar de reducir y prevenir el mismo. La elección del tema

se debe al interés por conocer el estado de la cuestión en España, puesto que destaca por ser uno de los países más afectados por elevados niveles de estrés y, paradójicamente, escasos programas de gestión adecuados. Se pretende, asimismo, conocer posibles áreas en las que poder seguir investigando e implementando mejoras en relación a este asunto.

Cabe destacar que, en algunas secciones del presente trabajo, se dedica especial atención a algunas de las profesiones comentadas con anterioridad, debido a sus mayores niveles de afectación por estrés relacionados con el contacto directo con otras personas.

Finalmente, se considera que este informe contribuye a la profesión, en la medida que el estrés laboral es un motivo frecuente por el que las personas acuden a los centros de Salud Mental para ser atendidos desde psicología y medicina. Sorprendentemente, los sanitarios son de los profesionales más afectados por esta sintomatología (Carballo & Sánchez, 2021).

## **2. Objetivos**

### **2.1 Principal**

El objetivo principal de este trabajo consiste en realizar una revisión bibliográfica sobre el impacto del estrés laboral en las personas y organizaciones, así como conocer las diversas formas de intervención existentes para su prevención y tratamiento.

### **2.2 Específicos**

Por su parte, los objetivos específicos son los siguientes:

- Establecer las consecuencias del estrés laboral en las personas a nivel cognitivo, emocional, conductual, fisiológico, social y familiar.
- Conocer la repercusión del estrés laboral en las organizaciones.
- Revisar las opciones terapéuticas que se llevan a cabo en la actualidad a partir de la revisión bibliográfica realizada para la prevención e intervención del estrés laboral.
- Describir diversas estrategias empleadas por los autores consultados para la gestión del estrés laboral en el entorno organizacional.

### 3. Material y métodos

#### 3.1 Bases de datos utilizadas

Para alcanzar los objetivos planteados, se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica en las bases de datos: Dialnet, Science Direct, SciELO, Scopus y Pubpsych.

Además, se obtuvo información de libros que se encuentran en la biblioteca de la Universidad Pública de Navarra (UPNA) tanto en formato físico como digital.

#### 3.2 Criterios de selección de los documentos

Los criterios de selección aplicados a los resultados encontrados para el desarrollo de la revisión bibliográfica se resumen en la Tabla 1, expuesta a continuación.

**Tabla 1**

*Criterios de selección de documentos*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Recursos publicados en los últimos 10 años	Documentos publicados antes de 2013
Artículos de revistas	Contenido que no hace referencia al estrés laboral
Libros del catálogo de la UPNA	Publicaciones centradas en <i>burnout</i> <sup>2</sup>
Artículos realizados en España*	Documentos que no discriminan entre estrés laboral y <i>burnout</i>
Documentos escritos en español	Recursos centrados exclusivamente en tratamiento médico
Disponibilidad de texto completo	No estar disponible el texto completo

*Nota.* Un artículo utilizado para la revisión bibliográfica está realizado en México, pero ha sido publicado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España.

#### 3.3 Estrategia de búsqueda empleada

En un primer momento, se realizó una búsqueda de bibliografía en las bases de datos Google Scholar y Sirius, a pesar de no ser las fuentes más recomendadas para conseguir artículos, con el único propósito de centrar y delimitar el tema, comprender conceptos principales y extraer palabras clave, usadas para investigar en fuentes más especializadas.

<sup>2</sup> *Burnout*: término definido en el Glosario de la pág. v

Asimismo, en un comienzo se buscó información en las bases de datos Pubmed y Web Of Science, aunque finalmente se descartaron ambas. Esto se debe a que se decidió enfocar la investigación en España, por lo que se consideraron recursos menos adecuados que otros existentes para este fin. Además, la mayoría de artículos no estaban escritos en español y se pensó que su traducción podría llevar a confusiones e interpretaciones erróneas.

Tras estas aclaraciones, se comenta lo relativo a la búsqueda de información realizada para el desarrollo de la investigación.

Con el fin de escoger las bases de datos donde realizar la búsqueda, se empleó el recurso guías temáticas sobre Psicología que ofrece la UPNA.

En lo relativo a Dialnet, se utilizó el buscador avanzado con los siguientes filtros: artículos de revistas, texto completo, idioma español, país España, entre 2013 y 2023. Para especificar la búsqueda, se usó el operador booleano AND y el entrecomillado de palabras.

- Con la palabra clave estrés laboral, se obtuvieron 374 resultados. Añadiendo el criterio materia ciencias de la salud, 202; y con psicología y educación y submateria psicología, un total de 59 artículos, de los cuales se seleccionaron 8 por su interés.
- Buscando “estrés laboral”, se encontraron 152 resultados. Adicionando el criterio materia ciencias de la salud, 83. De esa búsqueda se escogieron, inicialmente, 21.
- Con la búsqueda “estrés laboral” AND consecuencias, se hallaron 22 artículos. Añadiendo el descriptor estrés laboral, se redujeron a 9 y se seleccionaron 6.
- Con "estrés laboral" AND prevención, se encontraron 20 artículos y seleccionaron 10.
- Empresas y estrés laboral, se obtuvieron 30 resultados y se escogieron 13.
- Mediante la búsqueda prevención de riesgos laborales AND estrés laboral, se mostraron 35 artículos, de los cuales interesaron 2.
- Conciliación y estrés laboral, aparecieron 14 resultados y se seleccionaron 2 de ellos.
- Buscando baja laboral AND “estrés laboral”, se hallaron 27 resultados e interesaron 2.

- A través de la búsqueda satisfacción laboral AND estrés laboral, se encontraron 50 artículos y hubo 4 de especial interés.
- La búsqueda impacto estrés laboral AND empresas, dio lugar a 8 resultados, de los cuales se escogieron 2.
- A través de impacto estrés laboral, se mostraron 72 resultados y se seleccionaron 3.
- Con la búsqueda manejo estrés laboral, se encontraron 31 resultados y se eligieron 2.
- Mediante la búsqueda intervención en estrés laboral, se hallaron 48 artículos, de los cuales se escogieron 3.
- Buscando psicología de la salud ocupacional, se obtuvieron 31 resultados y se eligieron 2.

La investigación continuó analizando la base de datos Science Direct. Para ello, se emplearon los siguientes filtros: artículos de revisión e investigación por área temática de psicología, en acceso abierto y publicados entre los años 2013 y 2023.

- Con la palabra clave estrés laboral se obtuvieron 103 artículos, por lo que se decidió refinar la búsqueda.
- Buscando “estrés laboral”, se obtuvieron 16 artículos, de los cuales se seleccionó 1.
- Con bienestar psicológico AND estrés laboral, de los 38 resultados, se escogieron 4.
- Se optó también por buscar específicamente en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, mediante las palabras clave estrés laboral, entre 2013 y 2023. Se encontraron 19 artículos, de los que fueron escogidos 4.
- Mediante prevención AND estrés laboral se seleccionaron 6 de los 29 artículos hallados.

Otras bases de datos seleccionadas para el desarrollo de la revisión bibliográfica fueron SciELO, Scopus y Pubpsych. En SciELO se buscó estrés laboral, entre 2013 y 2023, en español y se obtuvieron 42 resultados, de los cuales se seleccionaron 11. En Scopus, con la

búsqueda “estrés laboral”, entre 2013 y 2023, psicología y artículos en español, se obtuvieron 16 artículos y se escogieron 11. Finalmente, en Pubpsych con las palabras clave estrés laboral, entre 2013 y 2023, en español, se optó por 2 de las 31 publicaciones encontradas.

Tras la obtención de todos los artículos, puesto que todavía eran muy numerosos, se realizaron dos procesos de filtrado adicionales, que se encuentran detallados en la Tabla 2. En estos procesos de cribado, se descartaron tanto artículos que no se ajustaban a los criterios de selección propuestos con anterioridad, como aquellos que se encontraban duplicados o se consideraba que no eran pertinentes o relevantes para el asunto en cuestión.

**Tabla 2**

*Estrategia de selección de artículos*

Base de datos	Nº	Búsqueda	S <sup>a</sup>	D <sup>b</sup>	U <sup>c</sup>
Dialnet	1	Estrés laboral	8	-	2
	2	“Estrés laboral”	21	-	6
	3	“Estrés laboral” AND consecuencias	6	-	3
	4	“Estrés laboral AND prevención”	10	2	1
	5	Empresas AND estrés laboral	13	4	5
	6	Prevención de riesgos laborales AND estrés laboral	2	1	0
	7	Conciliación AND estrés laboral	2	-	2
	8	Baja laboral AND “estrés laboral”	2	1	1
	9	Satisfacción laboral AND estrés laboral	4	1	0
	10	Impacto estrés laboral AND empresas	2	1	0
	11	Impacto estrés laboral	3	-	1
	12	Manejo estrés laboral	2	-	0
	13	Intervención en estrés laboral	3	2	0
	14	Psicología de la salud ocupacional	2	-	0
Science Direct	15	Estrés laboral	0	-	0
	16	“Estrés laboral”	1	-	1
	17	Bienestar psicológico AND estrés laboral	4	-	2
	18	Revista Psicología del trabajo y de las Organizaciones: Estrés laboral	4	-	0
	19	Prevención AND estrés laboral	6	-	0
SciELO	20	Estrés laboral	11	2	1
Scopus	21	“Estrés laboral”	11	-	0
Pubpsych	22	“Estrés laboral”	2	-	0
<b>Total</b>			119	14	25

*Nota.* <sup>a</sup> (S = seleccionados) <sup>b</sup> (D = duplicados) <sup>c</sup> (U = utilizados).

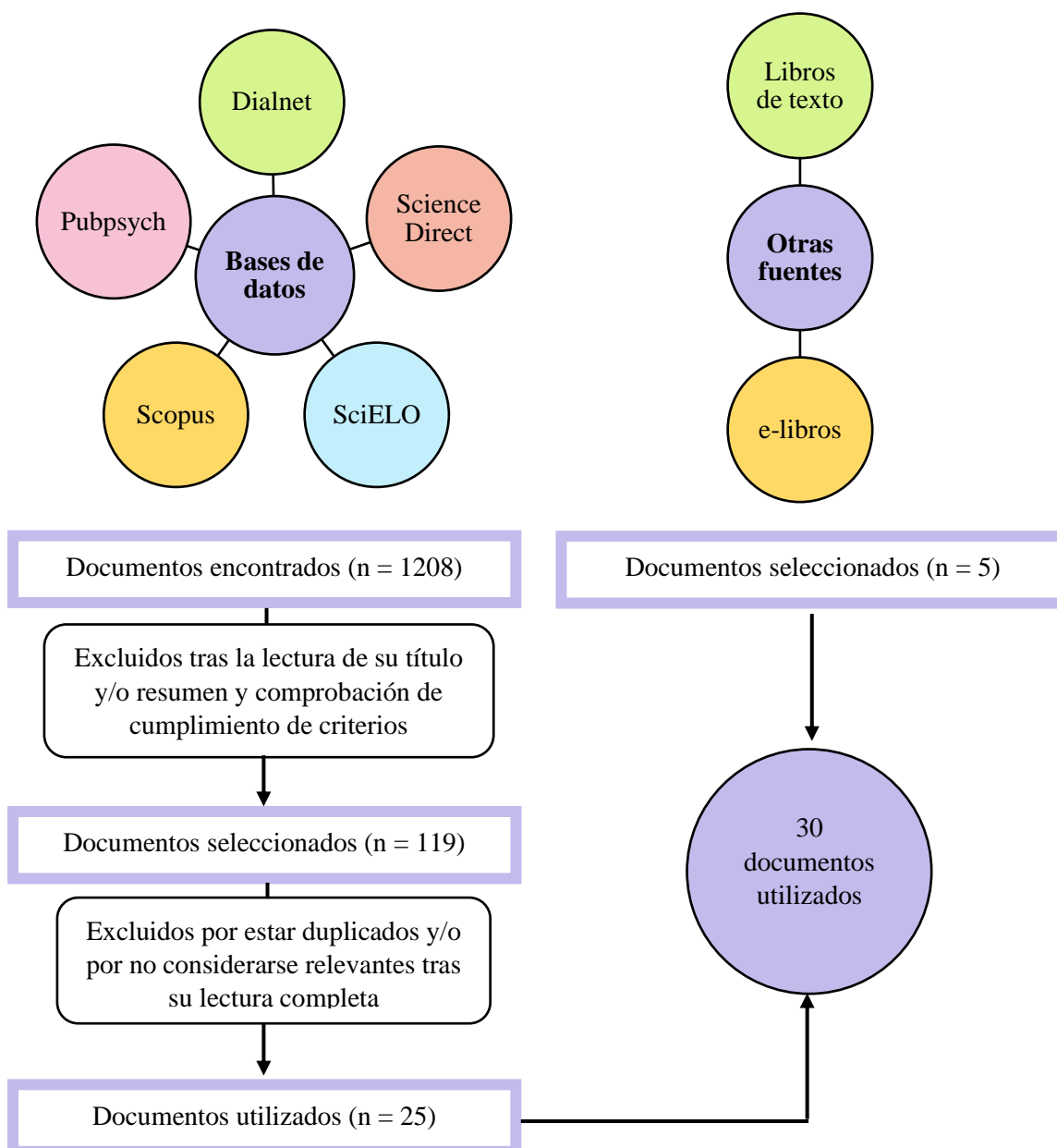


Por otro lado, se realizó una búsqueda de libros electrónicos y en formato papel en el catálogo de la biblioteca de la UPNA mediante la palabra clave “estrés laboral” y los siguientes filtros: a partir de 2013 y en español. Se obtuvieron 6 libros electrónicos, de los cuales se empleó 1 para la revisión bibliográfica, y de los 24 libros impresos encontrados, se seleccionaron 4 de ellos por cumplir los criterios de selección y considerarse relevantes.

En la Figura 2, se muestra la estrategia utilizada para la selección de los documentos.

**Figura 2**

*Proceso de selección de documentos*



Se considera oportuno mencionar también, que se hizo uso del gestor de referencias bibliográficas Zotero para facilitar tanto la selección de documentos como su gestión.

### 3.4 Organización de la información obtenida y análisis

Una vez obtenidos todos los documentos a emplear, se imprimieron los artículos para facilitar su lectura con detenimiento, se tomaron prestados los libros de la biblioteca de la UPNA y se localizó el libro electrónico a utilizar.

A continuación, se realizó una lectura exhaustiva de la literatura encontrada, se analizó su pertinencia y se comprobó nuevamente si cumplían los criterios de selección.

La organización de la información obtenida a partir de los artículos seleccionados se ilustra en el Anexo 1, en el cual se indica el autor y año de la publicación, el interés que presentan para el trabajo y el apartado del mismo en el que se han utilizado.

Por su parte, los libros consultados se han empleado en cada una de las secciones que forman parte de los resultados del trabajo, ya que se consideran de interés, a excepción del libro electrónico, que se ha usado tan solo en el apartado de abordaje del estrés laboral.

### 3.5 Cronograma temporal

En la Tabla 3 que se presenta a continuación, se muestra un cronograma que recoge las diferentes fases del proceso de realización del Trabajo de Fin de Grado (TFG), acompañadas de sus respectivos plazos temporales con el objetivo de facilitar la organización y planificación del trabajo.

**Tabla 3**

*Cronograma del TFG*

	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Elección de tema								
Tutorías								
Objetivos								
Búsqueda bibliográfica								
Redacción								

## 4. Resultados

### 4.1 Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral es un riesgo psicosocial que implica consecuencias para la salud y bienestar de los trabajadores, pero también para las organizaciones, ya que su productividad y funcionamiento se ven afectados (Blanco-Donoso et al., 2018; Piñeiro, 2013).

A continuación, se exponen algunos de los efectos del estrés laboral desde una perspectiva organizacional, así como individual a nivel cognitivo, conductual, emocional, fisiológico, social y familiar.

#### 4.1.1 A nivel organizacional

Como se ha señalado previamente, el impacto del estrés laboral no se limita a la esfera individual, sino que se extiende al ámbito laboral (Louzán, 2022; Martínez, 2020). A continuación, se exponen las implicaciones del mismo en el entorno empresarial.

En base a la literatura revisada, los autores afirman que el estrés laboral influye en las empresas principalmente a nivel de absentismo y rotación de personal (Alarcón, 2014; Mateo, 2013; Niño-Higuera et al., 2019; Vallellano, 2016; Vidal, 2019).

En relación al absentismo, que se refiere a la falta de asistencia al puesto laboral, genera costes anuales directos (remuneración durante las bajas, pérdida de jornadas hábiles) e indirectos (disminución de la velocidad de producción y calidad de los productos, agotamiento del personal por sobrecarga) (Vallellano, 2016). Según lo expuesto en Mateo (2013), puede ser un mecanismo de huida ante un acontecimiento estresante, por lo que un alto índice de absentismo podría indicar la presencia de estrés laboral.

En cuanto a la rotación de personal, tanto interna como externa, distintos autores, entre ellos Mateo (2013) y Vallellano (2016), consideran que puede tratarse también de una respuesta de evasión a circunstancias estresantes, así como un indicador de conflictos

laborales. Además, esta variable implica costes para la empresa, que tiene que invertir tiempo y dinero en formar a un nuevo empleado para el puesto (Alarcón, 2014).

Cabe destacar que, el estudio de Louzán (2022), recoge datos del año 2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los cuales se evidencia que el 50 % de casos de absentismo y 1 de cada 5 de movimiento de personal son causados por el estrés laboral.

Otra de las repercusiones del estrés laboral en las empresas es la reducción del rendimiento, productividad y calidad de los productos y servicios (Alarcón, 2014; Louzán, 2022; Mateo, 2013; Sánchez-Sevilla et al., 2017; Vallellano, 2016; Vidal, 2019). Tal y como afirma Vallellano (2016), el estrés disminuye la motivación e implicación de los trabajadores, lo cual aumenta los fallos y el tiempo de elaboración, afectando así la calidad de los productos y servicios. Lo anteriormente mencionado se lustra con los datos publicados en 2020 por la Tesorería General de la Seguridad Social, que muestran que, en 2019, el 40 % de los trabajadores por cuenta ajena afirmaron sentirse estresados, así como más del 50 % de los autónomos, lo cual supuso una reducción del 60 % en términos de eficiencia laboral (Martínez, 2020).

Finalmente, este riesgo psicosocial, según se explica en Azcuénaga (2020), Louzán (2022) y Vidal (2019), puede conllevar un aumento de accidentes laborales, así como deterioro del clima laboral o de las relaciones en el trabajo (Azcuénaga, 2020; Niño-Higuera et al., 2019; Vidal, 2019) por la frustración experimentada por la persona. Esto provoca que incluso se produzcan situaciones de agresiones a compañeros en el lugar de trabajo, siendo más frecuente la dirigida hacia los superiores (Mateo, 2013).

#### ***4.1.2 A nivel individual***

El estrés laboral, conforme a la literatura revisada, se trata del responsable de una variedad de afectaciones de la salud de los trabajadores (Louzán, 2022), las cuales se señalan a continuación.

A *nivel cognitivo*, autores como Azcuénaga (2020), García-Morán & Gil-Lacruz, (2015) y Vidal (2019), coinciden en que el estrés laboral influye en la capacidad de concentración, así como en la de toma de decisiones, ralentizando y dificultando las mismas.

El estrés sufrido en el contexto laboral, de acuerdo con García-Morán & Gil-Lacruz (2015), incrementa el número de errores cometidos por las personas, llegando incluso a experimentar bloqueos mentales (Jiménez, 2014). Además, su memoria y atención se ven afectadas por la incapacidad de procesar adecuadamente la información (Azcúenaga, 2020; García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Vidal, 2019).

Por otro lado, conlleva, en numerosas ocasiones, preocupación excesiva, inseguridad y miedo a la pérdida de control (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Vidal, 2019).

Frecuentemente, aparece también un pensamiento catastrófico (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015), que se caracteriza, tal y como afirma Vidal (2019), por pensamientos negativos sobre uno mismo y los demás, así como sesgos cognitivos y alteraciones al interpretar situaciones y reacciones (Azcúenaga, 2020).

En cuanto a la afectación *a nivel emocional* del estrés laboral, se ha encontrado mayoritariamente experimentación de irritabilidad en los estudios de Jiménez (2014), García-Morán & Gil-Lacruz (2015) y Vidal (2019), así como aparición de emociones negativas o cambios de humor (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Mateo, 2013; Vallellano, 2016; Vidal, 2019). Esta sintomatología mencionada, puede terminar causando cuadros de depresión o ansiedad (Jiménez, 2014; Louzán, 2022; Mateo, 2013; Vidal, 2019), e incluso, en situaciones extremas, el suicidio (Louzán, 2022; Mateo, 2013).

Otras consecuencias derivadas del sufrimiento de estrés laboral pueden ser sentimientos de soledad e inferioridad (Vidal, 2019), disminución de la satisfacción que antes generaba el trabajo (Niño-Higuera et al., 2019) o la pérdida de motivación hacia el mismo, así como la aparición del síndrome del trabajador quemado o *burnout* (Jiménez, 2014).

Diversos autores coinciden también en que suele aparecer frustración y afectación de la autoestima (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Vallellano, 2016; Vidal, 2019).

En lo relativo al *área conductual*, cuando una persona experimenta estrés laboral, a menudo, aparecen conductas impulsivas (Vallellano, 2016) o arriesgadas (Azcúenaga, 2020). Por otro lado, las personas pueden tratar de evitar situaciones y modificar hábitos de vida saludables, implicándose en otros no saludables, como la reducción del ejercicio físico (Vidal, 2019). Además, pueden involucrarse en otros hábitos perjudiciales para la salud, como el uso y abuso de tabaco o alcohol (Piñeiro, 2013), u otros tóxicos (Azcúenaga, 2020; Jiménez, 2014), así como de medicamentos (Vallellano, 2016). De hecho, en los años recientes, ha aumentado en España el consumo de ansiolíticos derivado de depresiones debidas a situaciones laborales estresantes (Alarcón, 2014).

Por otro lado, el estrés laboral puede afectar tanto a la alimentación como al sueño. En relación a la alimentación, se ha observado que algunas personas experimentan pérdida de apetito (Jiménez, 2014); mientras que otras, buscan aliviar su sintomatología aumentando la ingesta de alimentos, especialmente aquellos ricos en grasas (Mateo, 2013). En cuanto al sueño, es común que las personas que experimentan estrés, a pesar de sentirse físicamente agotadas, presenten episodios de insomnio (Mateo, 2013).

Finalmente, estar expuesto a este riesgo psicosocial conlleva alteraciones *a nivel fisiológico*. Los principales sistemas alterados y sus consecuencias se resumen en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Consecuencias a nivel fisiológico del estrés laboral*

Sistema afectado	Consecuencias
Cardiovascular	Arritmias e hipertensión arterial <sup>a</sup> . Angina de pecho e infarto de miocardio <sup>b</sup> .
Respiratorio	Asma, dificultad de respiración, hiperventilación <sup>c</sup> .
Gastrointestinal	Úlcera gastroduodenal, colitis y gastritis <sup>a</sup> . Dispepsia funcional, aerofagia, molestias gastrointestinales y colon irritable <sup>b</sup> . Alteraciones de la motilidad y del apetito <sup>c</sup> .

Sistema afectado	Consecuencias
Endocrino	Diabetes, hiper/hipotiroidismo, hipoglucemia y síndrome de Cushing <sup>b</sup> .
Dermatológico	Eccemas, hiper sudoración, prurito y psoriasis <sup>b</sup> . Dermatitis atípica, caída de cabello y urticaria <sup>a</sup> .
Genito-urinario	Alteraciones de la libido y menstruales, dispareunia, eyaculación precoz, impotencia, poliuria y vaginismo <sup>a</sup> .
Músculo-esquelético	Cervicalgias, lumbalgias y tensión muscular <sup>c</sup> . Contracturas, calambres, hiper/hiporreflexia, y rigidez <sup>b</sup> .
Nervioso	Cefaleas, migrañas y tics <sup>c</sup> .

Nota. <sup>a</sup> Azcuénaga (2020, p.114). <sup>b</sup> Vallellano (2016, p.27). <sup>c</sup> Vidal (2019, p.24).

Siguiendo con los efectos del estrés laboral, se encuentra que también *interfiere en la vida familiar y social* de las personas. Según Mateo (2013), algunos individuos trasladan los problemas laborales y las emociones que le generan a su vida personal, alterando así la relación con la familia. Asimismo, Niño-Higuera et al. (2019), confirman que puede generar problemas familiares.

Con respecto al área social, la situación estresante que más repercute en la misma es el trabajo a turnos (Mateo, 2013). Las personas con turnos rotativos refieren dificultades para involucrarse en actividades fuera del trabajo, coincidir con sus amigos e incluso formar parte de asociaciones debido a una incompatibilidad con sus horarios laborales (Mateo, 2013).

#### 4.2 Abordaje del estrés laboral

La información presentada hasta el momento, respalda la importancia de gestionar el estrés laboral de manera efectiva, implementando prácticas a nivel individual y empresarial, susceptibles de prevenir su aparición y paliar sus consecuencias asociadas.

Según García-Morán & Gil-Lacruz (2015), existen 3 niveles de prevención del estrés laboral: prevención primaria, que interviene de forma previa a que aparezca el estrés y aborda sus causas (estresores); prevención secundaria, que se centra en reducir o minimizar los efectos del mismo en la salud, y prevención terciaria, que se aplica cuando la persona ya padece el estrés laboral y busca tratarlo. A continuación, se presentan medidas a nivel individual y organizacional tanto de prevención primaria, como secundaria-terciaria.

#### ***4.2.1 Estrategias de prevención primaria***

Se recomienda implementar en las empresas planes de prevención de riesgos laborales, que incluyan una evaluación inicial, a partir de estrategias como cuestionarios, observación y entrevistas, para detectar posibles factores estresantes y prevenir la aparición del estrés laboral (Martínez, 2020). La participación de toda la empresa y de profesionales formados en este campo, son esenciales para lograr el éxito del programa (Louzán, 2022).

##### ***4.2.1.1 Prevención primaria a nivel organizacional***

Los empleadores son responsables de proteger a sus empleados de riesgos ocupacionales, según la normativa existente de prevención de riesgos laborales, lo cual, mejora su salud y supone mayor eficiencia, productividad y rendimiento para la empresa (Vallellano, 2016).

En base a la literatura consultada, Vidal (2019) sugiere aplicar medidas laborales en relación a 3 aspectos: estructura de la organización, puesto y adaptación a la persona, y ambiente físico, para prevenir el estrés laboral y sus consecuencias, explicadas previamente.

En lo relativo a la *estructura organizacional*, autores como Azcuénaga (2020), Jiménez & Villanueva (2018), Vallellano (2016) y Vidal (2019), proponen involucrar a los empleados en la toma de decisiones o actuaciones pertinentes a su puesto de trabajo, ya que esto aumenta la productividad y satisfacción de los trabajadores (Vallellano, 2016).

Es importante a su vez, propiciar canales abiertos, fluidos y explícitos que fomenten una comunicación eficaz y garanticen la retroalimentación a nivel tanto vertical como horizontal en el entorno laboral (García et al., 2016; Vidal, 2019). Según se indica en Vallellano (2016), una adecuada comunicación puede incrementar la motivación y compromiso de los trabajadores, fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo y, además, evitar estresores laborales como la ambigüedad o incertidumbre relacionada con las condiciones de trabajo, que genera rumores (Azcuénaga, 2020; Vallellano, 2016).



Conforme a lo establecido en Jiménez & Villanueva (2018) y Vallellano (2016), la figura del líder es una pieza fundamental en la prevención de riesgos laborales, ya que puede generar tensiones y estrés en los empleados, afectando a sus conductas y bienestar y, por ende, a la organización. El estilo de liderazgo transformacional o democrático, permite gestionar el estrés laboral, aumentar la motivación de los empleados e incluso potenciar los logros a nivel organizacional mediante el carisma, la capacidad de inspirar y la preocupación por la empresa (Jiménez & Villanueva, 2018).

Por su parte, Vallellano (2016) enfatiza resguardo de los trabajadores frente a la violencia y comportamiento ofensivo para evitar poner en riesgo su seguridad, bienestar y salud. Asimismo, Azcuénaga (2020), sugiere la promoción de la igualdad de oportunidades mediante la perspectiva de género como medida preventiva de estrés en el trabajo.

En cuanto al *puesto y adaptación a la persona*, autores consultados, entre los que destacan Azcuénaga (2020), García et al. (2016), León (2016), Vallellano (2016) y Vidal (2019), apuestan por fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados, puesto que se trata de un estresor frecuente.

En empresas con mayor número de mujeres que hombres, el estrés laboral y el absentismo son los problemas más comunes y, en numerosas ocasiones, esconden dificultades de conciliación laboral (León, 2016). En relación a esto, García et al. (2016) sugiere permitir la elección de horarios de trabajo y aplicar programas de seguimiento de la salud; mientras que, León (2016), apuesta por adoptar horarios de trabajo continuos y sincronizar los horarios laborales de los padres con los horarios escolares de sus hijos.

Otra medida a tener en cuenta consiste en fomentar planes de formación y desarrollo profesional individualizados (Azcuénaga, 2020; García et al., 2016; Vidal, 2019), ya que, tal y como afirma Vallellano (2016), estas medidas promueven el desarrollo laboral, el compromiso con la organización, el aumento del rendimiento y la motivación del personal.

Por otro lado, Azcuénaga (2020), Vallellano (2016) y Vidal (2019) coinciden en la importancia de adecuar el puesto de trabajo a las capacidades y características del trabajador, delimitar de manera clara los roles y funciones a desempeñar, y tomar medidas para evitar que los empleados se vean sometidos a un exceso de tareas monótonas y repetitivas. Reconocer el trabajo bien realizado, así como la implicación y contribución de los trabajadores, es también una medida a considerar (Azcúenaga, 2020; Vallellano, 2016).

El apoyo social en el lugar de trabajo es un elemento reconocido en la literatura como medida preventiva del estrés laboral (Azcúenaga, 2020; Jiménez & Villanueva, 2018; Vallellano, 2016; Vidal, 2019). De acuerdo con Vallellano (2016), participar en actividades de ocio con los compañeros fuera del entorno laboral favorece la cohesión grupal y ayuda a afrontar el estrés laboral de forma más adecuada. Además, según lo expuesto en García et al. (2016), incentivar las relaciones sociales y promover la conducta de ayuda y cooperación en el trabajo, repercute de manera positiva en la calidad del liderazgo, el apoyo social y el desarrollo de aptitudes para trabajar en equipo.

Finalmente, en lo que respecta al *ambiente físico*, se deben mantener unas condiciones de iluminación, ruido, temperatura y humedad óptimas, que cumplan los parámetros establecidos, con el fin de garantizar un espacio laboral protegido y saludable para los trabajadores (Vallellano, 2016; Vidal, 2019). Asimismo, Vidal (2019), recoge que los tonos cromáticos suaves y neutros favorecen la relajación en el ambiente laboral.

#### ***4.2.1.2 Prevención primaria a nivel individual***

El abordaje de la prevención del estrés laboral comienza con la psicoeducación de los trabajadores, lo cual implica brindar información acerca del concepto y las implicaciones del mismo, identificar los factores que pueden producirlo, y resaltar la importancia de afrontar y tratar esta problemática en caso de experimentarla (Ruiz, 2015; Vallellano, 2016).

Tal y como propone Vidal (2019), las técnicas de prevención primaria a nivel individual se dividen en 4 categorías principales: generales, cuyo objetivo consiste en fortalecer los recursos personales de forma global para afrontar el estrés; conductuales, orientadas a promover conductas adaptativas que ayuden a enfrentar el problema; fisiológicas, que buscan disminuir la activación y el malestar asociados a una situación estresante, y cognitivas, destinadas a modificar la manera en que se perciben las situaciones.

En lo relativo a las *técnicas de prevención generales*, Vidal (2019) destaca la importancia de seguir una dieta adecuada, caracterizada por un aporte suficiente de nutrientes esenciales, la reducción de la ingesta de café y bebidas energéticas y el mantenimiento de la hidratación. Por su parte, García-Morán & Gil-Lacruz (2015), añaden a esta propuesta la supresión del consumo de tóxicos.

Siguiendo esta línea, el incremento de la vida extralaboral, ocupando el tiempo de ocio en tareas con las que se disfruta, y del apoyo social y familiar, tanto técnico como emocional, se tratan de medidas preventivas a implementar (Azcúenaga, 2020; Vidal, 2019).

Entre estas estrategias generales, se destaca también la realización de actividad física moderada y frecuente (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Vidal, 2019). Concretamente, Vidal (2019), apuesta por la realización de ejercicio físico durante media hora, entre 3 y 4 días a la semana. Pérez et al. (2015) refieren que realizar ejercicio físico regularmente comporta múltiples beneficios para la salud, entre los que se encuentran la reducción del riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, disminución de los niveles de ansiedad, aumento de la sensación de bienestar y mejora del estado de ánimo.

De esta manera, según afirma Vallellano (2016), promover la implicación en rutinas saludables como la práctica de deporte y una adecuada alimentación, así como contar con apoyo social y tiempo de ocio, facilita modificar la percepción de situaciones estresantes, su afrontamiento y respuestas emocionales asociadas.

En lo que concierne a las *técnicas cognitivas*, contribuyen a modificar pensamientos o evaluaciones negativas asociadas al estrés (Vidal, 2019). La reestructuración cognitiva y la detención del pensamiento, según Vidal (2019), son algunas estrategias destinadas a este fin. La primera, tiene como objetivo identificar pensamientos o interpretaciones inadecuadas de una situación, que afectan a la conducta y emociones asociadas, y reemplazarlas por pensamientos alternativos que generen respuestas más adecuadas (García Morán & Gil-Lacruz, 2015). La segunda, es una estrategia que busca interrumpir pensamientos negativos que se repiten continuamente e interfieren en la búsqueda de alternativas ante un problema, emitiendo una verbalización o realizando una acción (Vallellano, 2016).

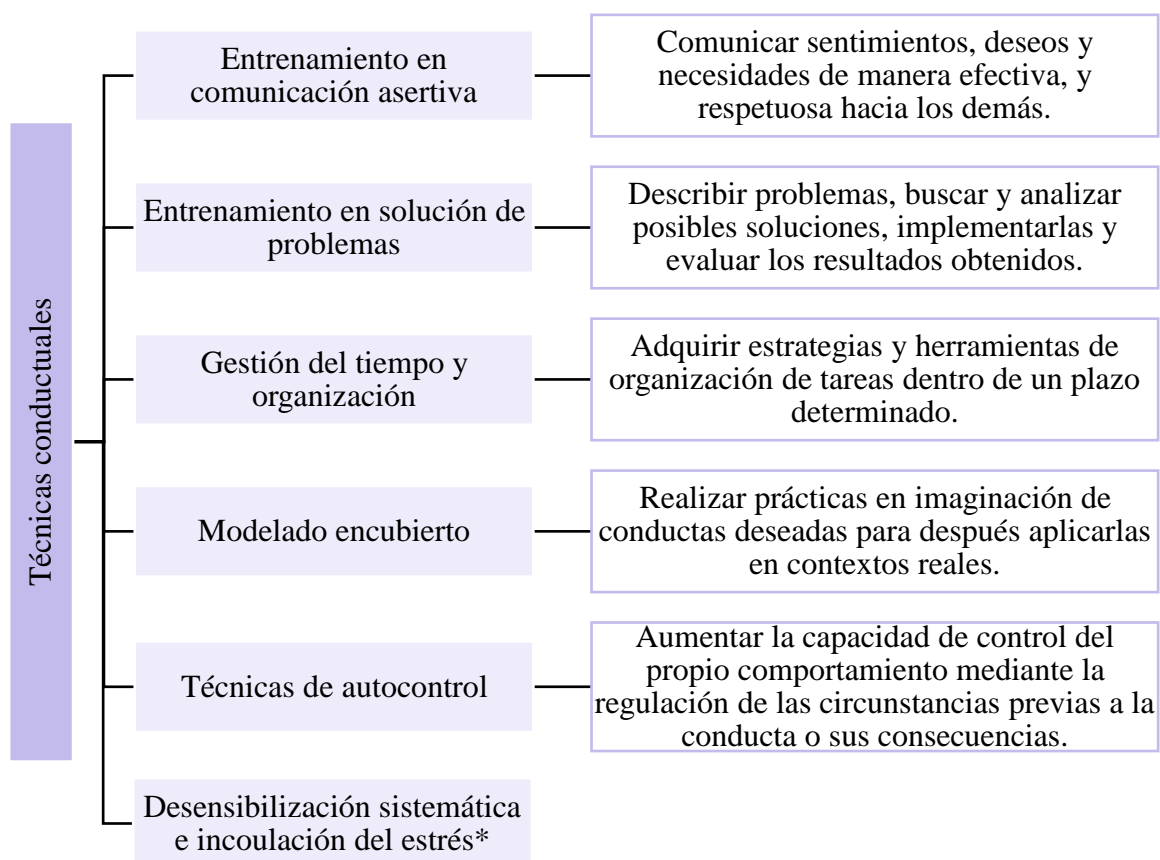
Por otro lado, la desensibilización sistemática y la inoculación del estrés también son técnicas preventivas empleadas. La primera de ellas, tal y como indica Peiró (2018), supone exponer gradualmente a la persona a estímulos ansiógenos en su imaginación, mientras se encuentra en un estado de relajación, que consiste en una respuesta incompatible con la ansiedad, hasta que se debilita la asociación entre el estrés y dichos estímulos. Por su parte, la inoculación del estrés, según se informa en García-Morán & Gil-Lacruz (2015) y Vidal (2019), implica entrenar a la persona, a partir de un estado de relajación, en enfrentar situaciones estresantes con el objetivo de que sean capaces de considerar las mismas como problemas o desafíos susceptibles de ser resueltos.

Cabe destacar que, tanto la desensibilización sistemática, como la inoculación del estrés son técnicas que incluyen aspectos cognitivos y conductuales (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015), por lo que se mencionan de nuevo más adelante cuando se revisan las técnicas conductuales de prevención.

En la Figura 3, que se expone a continuación, se resumen las principales *técnicas conductuales* existentes para la prevención primaria del estrés laboral, en base a la literatura consultada (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Vallellano, 2016; Vidal, 2019).

**Figura 3**

*Técnicas conductuales de prevención primaria del estrés laboral*



*Nota.* Se resumen técnicas conductuales que contribuyen a prevenir la aparición de estrés laboral, junto con sus respectivas definiciones y objetivos. \*Técnicas explicadas previamente.

Conforme a lo establecido en Vidal (2019), es relevante que un psicólogo se ocupe de la identificación de la técnica más adecuada para cada caso, así como de su aplicación, ya que es conecedor de la correcta administración e implementación de las mismas.

Por su parte, entre las *técnicas fisiológicas*, se incluyen las técnicas de relajación física y mental y las técnicas de control de la respiración (Peiró, 2018; Vallellano, 2016; Vidal, 2019).

Dentro de las técnicas de relajación física destacan la relajación muscular progresiva, que alcanza el estado de laxitud mediante la reducción del tono muscular (Peiró, 2018; Vidal, 2019); el entrenamiento autógeno, que emplea “la concentración pasiva en sensaciones

propioceptivas, a través de una serie de fórmulas estándar de tipo verbal sobre zonas topográficamente diferentes (fórmulas de peso, calor, corazón, respiración, plexo solar y frescor en la frente)” (Abuín, 2016, p.136), y el biofeedback, que consiste en entrenar a la persona sobre un proceso biológico concreto, para que adquiera el control voluntario del mismo en situaciones estresantes (Vidal, 2019).

Por otro lado, existen diversas técnicas de relajación mental o meditación, orientadas hacia la concentración, o bien hacia la conciencia plena y la aceptación, entre las que se encuentra el *mindfulness*<sup>3</sup> o atención plena, que se emplean con frecuencia a modo de estrategia preventiva del estrés laboral (Molina, 2022).

En cuanto a las técnicas de control de la respiración, se enseñan con el propósito de que las personas adquieran la capacidad de controlar la misma en situaciones estresantes, lo cual favorece la oxigenación del organismo, que deriva en un mejor funcionamiento de los órganos del cuerpo y un menor gasto de energía (Vidal, 2019).

Además de las técnicas explicadas con anterioridad, se observan una serie de variables personales que actúan como factores protectores ante la aparición del estrés laboral y que contribuyen a su afrontamiento, entre las que destacan la autoeficacia (Sánchez-Sevilla et al., 2017) y la inteligencia emocional (Mesa, 2019).

La autoeficacia, según Sánchez-Sevilla et al. (2017), se refiere a la creencia en las capacidades de uno mismo para desempeñar una acción y alcanzar un resultado favorable. De acuerdo con Sánchez-Sevilla et al. (2017), esta variable facilita el afrontamiento de las situaciones, ya que contribuye a que las personas no las perciban como estresantes.

En un estudio realizado con 52 técnicos de un servicio de adopciones de Andalucía, se encontró una puntuación media de autoeficacia profesional en condiciones de riesgo psicosocial de 67,4 sobre 100 según la escala de Autoeficacia Profesional bajo condiciones de

---

<sup>3</sup> *Mindfulness* o atención plena: término definido en el Glosario de la pág. vi

Riesgo Psicosocial<sup>4</sup>, lo cual se considera una puntuación moderada-ligeramente alta (Sánchez-Sevilla et al., 2017). Además, se encontraron niveles significativamente mayores de autoeficacia, en sujetos pertenecientes al grupo de bajo riesgo psicosocial, que en los que desempeñan su labor en condiciones de riesgo alto; por tanto, relación inversa entre autoeficacia y nivel de riesgo psicosocial (Sánchez-Sevilla et al., 2017).

La inteligencia emocional, por su parte, consiste en la capacidad de regular las emociones propias y las de los demás, lo cual contribuye a hacer frente a situaciones estresantes de manera efectiva y adaptativa (Mesa, 2019).

En un estudio realizado por Mesa (2019), en un hospital de Canarias, con una muestra de 258 enfermeros, se empleó la escala Trait Meta Mood Scale<sup>5</sup> (TMMSA 24), que evalúa 3 dimensiones de la inteligencia emocional. Los resultados revelaron que la dimensión de atención emocional correlacionaba directa y significativamente con el nivel de estrés laboral percibido, mientras que las dimensiones de claridad de sentimientos y regulación emocional, correlacionaron de manera inversa con el estrés laboral, aunque esta relación no fue estadísticamente significativa (Mesa, 2019).

#### ***4.2.2 Estrategias de prevención secundaria y terciaria***

Como se ha mencionado a lo largo del presente trabajo, el abordaje del estrés laboral se inicia con la implementación de medidas que eviten la aparición del mismo. Sin embargo, según Vallellano (2016), las empresas y sus respectivos programas de prevención de estrés en el entorno laboral, se centran, principalmente, en su prevención secundaria o terciaria.

A continuación, se revisan estrategias de prevención a nivel secundario y terciario, las cuales son adoptadas una vez que el personal ya experimenta estrés laboral. Cabe destacar, que las técnicas de prevención primaria previamente abordadas en la esfera organizacional e

---

<sup>4</sup> Escala de Autoeficacia Profesional bajo condiciones de Riesgo Psicosocial: término definido en el Glosario de la pág. v

<sup>5</sup> Escala Trait Meta Mood Scale: término definido en el Glosario de la pág. vi

individual, también pueden ser aplicadas para prevenir el estrés laboral en los niveles secundario y terciario, según se ha identificado en la literatura revisada, aunque no se mencionen todas ellas de nuevo en esta sección.

#### ***4.2.2.1 Prevención secundaria y terciaria a nivel organizacional***

Seguidamente, se resumen los resultados encontrados sobre intervenciones destinadas al abordaje del estrés laboral tanto en empresas, como en ámbitos profesionales específicos.

A nivel empresarial en general, Azcuénaga (2020) sugiere la implementación de diversas estrategias ante la existencia de riesgos psicosociales, como el estrés laboral. Estas estrategias incluyen el asesoramiento de carrera y futuro profesional, el apoyo psicológico y la atención médica en condiciones de estrés laboral (Azcúenaga, 2020).

Siguiendo esta línea, en un estudio llevado a cabo por Pérez et al. (2015), en una empresa de cultivo en Almería, se evaluó la percepción de estrés laboral en una muestra de 31 trabajadores, divididos en 2 grupos: los que participaban en el Programa de Ejercicio Físico (PEF) (n = 8) y los que no lo hacían (n = 23). La evaluación se realizó mediante el cuestionario de estrés percibido<sup>6</sup> (*Perceived Stress Scale, PSS*). Los resultados revelaron que la media de estrés laboral percibido era menor en la del grupo que no participaba en el PEF (puntuación de 12,43), frente a la del grupo que sí lo hacía (puntaje de 16,88) (Pérez et al., 2015).

Por otro lado, los trabajadores que participaban en el PEF, puntuaron más alto en las dimensiones de salud general, vitalidad, función social y salud mental del cuestionario de Salud SF-36<sup>7</sup> (Pérez et al., 2015).

Se comentan, asimismo, 2 estudios de Macías & Valero (2021a, 2021b), que evalúan la implementación de un programa llamado FACT breve, que consiste en integrar 2 terapias

---

<sup>6</sup> Cuestionario de estrés percibido: término definido en el Glosario de la pág. v

<sup>7</sup> Cuestionario de Salud SF-36: término definido en el Glosario de la pág. v



contextuales, que son la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT)<sup>8</sup> y la Psicoterapia Analítica Funcional<sup>9</sup> (FAP). El objetivo de los mismos es aplicar este programa en el ámbito laboral para reducir el estrés de los empleados y mejorar su bienestar.

En la Tabla 5, se recogen los resultados del estudio de Valero y Macías (2021a), que muestran una disminución de las puntuaciones en el Cuestionario de Salud General<sup>10</sup> (GHQ-12) tras la intervención, lo cual implica una mejora, a nivel general, de la salud; así como un aumento en el puntaje de la subescala de bienestar laboral de la Escala de Bienestar Psicológico<sup>11</sup> (EBP), lo que supone una mejora del mismo.

**Tabla 5**

*Características y resultados del estudio de Valero y Macías (2021a)*

Tipo de estudio y duración	Escala aplicada	Pre		Post	
		M	DT	M	DT
Diseño intragrupos (n=15)	GHQ-12	14,27	8,37	4,54	3,66
Dos meses (3 sesiones)	EBP	38,4	5,51	42,4	4,2

*Nota.* M = media; DT = desviación típica. Adaptado de “Programa de intervención breve basado en las terapias contextuales para mejorar el bienestar psicológico en el entorno organizacional” de J.J. Macías & L. Valero, 2021a, *Ansiedad y estrés*, 27(2), p.182 (<https://doi.org/10.5093/anyes2021a23>).

Por su parte, en la Tabla 6, se resumen los resultados obtenidos en el estudio de Valero y Macías (2021b). Se observa una disminución de las puntuaciones en el GHQ-12 al comparar las puntuaciones pre y post intervención, lo cual supone una mejora de la salud en general, y un aumento en la subescala del EBP, que indica mejora del bienestar laboral.

<sup>8</sup> Terapia de Aceptación y Compromiso: término definido en el Glosario de la pág. vii

<sup>9</sup> Psicoterapia Analítica Funcional: término definido en el Glosario de la pág. vi

<sup>10</sup> Cuestionario de Salud General: término definido en el Glosario de la pág. v

<sup>11</sup> Subescala de bienestar laboral: término definido en el Glosario de la pág. vi

**Tabla 6**

*Características y resultados del estudio de Valero y Macías (2021b)*

<b>Tipo de estudio y duración</b>	<b>Escalas aplicadas</b>	<b>Empleado</b>	<b>Pre</b>	<b>Post</b>
Diseño de caso único (n=2) Mes y medio (4 sesiones)	GHQ-12	Jesús	16	4
		Jaime	12	3
	EBP	Jesús	41	44
		Jaime	33	47

*Nota.* Adaptado de “La utilidad de la integración de la Psicoterapia Analítica-Funcional y la Terapia de Aceptación y Compromiso (FACT) para mejorar el estrés laboral: Dos estudios de caso” de J. J. Macías & L. Valero, 2021b, *Análisis y Modificación de Conducta*, 47(175), p.142 (<https://doi.org/10.33776/amc.v47i175.4803>)

Al hilo de lo comentado, se ha procedido a revisar estrategias específicas dirigidas al personal sanitario. Estas se presentan a continuación.

Peña (2018), a partir de los resultados de 2 ensayos con 180 participantes, encontró que el cambio laborales, incluyendo descansos de fin de semana y la modificación de un programa de 4 semanas a uno de 2, supuso la reducción del estrés, con una diferencia de medias estandarizada (DME) de -0,55. Sin embargo, otras intervenciones impulsadas desde las empresas, fueron igual de efectivas que la no intervención o intervenciones alternativas, como cambios en las condiciones de trabajo, atención y apoyo y mejora de las habilidades comunicativas (Peña, 2018).

Por su parte, Arrogante (2016) propone instaurar programas para promover las relaciones sociales como estrategia de afrontamiento del estrés. Concretamente, Arrogante (2016) destaca un programa basado en 14 claves para ser feliz, recogidas en 3 ámbitos sociales, como son, dedicar tiempo a actividades sociales, desarrollar una personalidad sociable y extrovertida, y fortalecer las relaciones íntimas. Asimismo, sugiere incluir sesiones que empleen la técnica de *debriefing*<sup>12</sup> tras vivenciar acontecimientos estresantes, ya que

<sup>12</sup> *Debriefing*: término definido en el Glosario de la pág. v

facilita el aprendizaje de estrategias de afrontamiento observando la manera en que otros compañeros enfrentan el estrés (Arrogante, 2016).

El apoyo social, mencionado anteriormente, cobra relevancia de nuevo en este momento, ya que Blanco-Donoso et al. (2018), afirman que diversos actores del entorno laboral, desempeñan un papel crucial en el abordaje del estrés laboral. Los compañeros de trabajo contribuyen al logro de metas conjuntas y salvaguardan de los efectos adversos del estrés, mientras que, los supervisores, proporcionan apoyo emocional e instrumental al reconocer el trabajo de los empleados y proporcionarles retroalimentación (Blanco-Donoso et al., 2018). Por su parte, la organización en sí misma, contribuye al abordaje del estrés dotando a las personas de recursos, flexibilizando tareas y permitiendo la participación en la toma de decisiones, así como tratando de garantizar un entorno de trabajo seguro disminuyendo el contacto con factores de riesgo y estableciendo una cultura que acepta los mismos y se compromete a prevenirlos (Blanco-Donoso et al., 2018).

En cuanto a la intervención con los profesionales docentes, Ruiz (2015) propone diversas medidas para gestionar el estrés como, por ejemplo, revisar las condiciones de iluminación, desarrollar formaciones para profesores que se incorporan al centro, entrenar en solución de problemas, contar con el apoyo de un mediador y figuras de apoyo a la docencia y psicoeducar a los docentes en materia de prevención y abordaje de riesgos psicosociales.

#### ***4.2.2.2 Prevención secundaria y terciaria a nivel individual***

En este apartado se comentan, en primer lugar, estrategias de afrontamiento del estrés laboral empleadas por personas pertenecientes a distintos ámbitos empresariales y, específicamente, a la sanidad o docencia. En segundo lugar, se revisan los resultados acerca de la implementación de intervenciones cognitivo-conductuales destinadas a reducir el estrés laboral. En tercer y último lugar, se hace referencia a las técnicas de relajación física y

mental, como estrategias de abordaje del estrés laboral, y se revisan pautas de prevención de nuevos episodios del mismo.

Las estrategias de afrontamiento adaptativas del estrés laboral, constituyen un recurso personal capaz de reducir las repercusiones negativas que provoca (Arrogante, 2016).

Según Arrogante (2016), para abordar el estrés laboral, se deben emplear estrategias de afrontamiento centradas en el problema, en caso de situaciones que pueden ser resueltas, y centradas en la emoción, ante escenarios caracterizados por una resolución incierta.

Los autores Moreno-Jiménez & Gálvez (2013), realizaron un estudio con una muestra de población española en activo. Una de las variables que analizaron fue el distanciamiento psicológico, que implica la capacidad de desconectarse de forma temporal, mental y físicamente, de la rutina de trabajo y emplear otros mecanismos alternativos al trabajo en diversas actividades (Moreno-Jiménez & Gálvez, 2013).

Esta variable constituye la forma de recuperación del estrés más estudiada en la literatura y se ha constatado que promueve estados de bienestar a largo plazo (Moreno-Jiménez & Gálvez, 2013). Asimismo, los resultados del estudio revelaron que el distanciamiento psicológico, tiene un efecto a lo largo del tiempo en la percepción de un aumento de vigor en el entorno laboral y satisfacción general, así como una disminución en la percepción de ansiedad (Moreno-Jiménez & Gálvez, 2013).

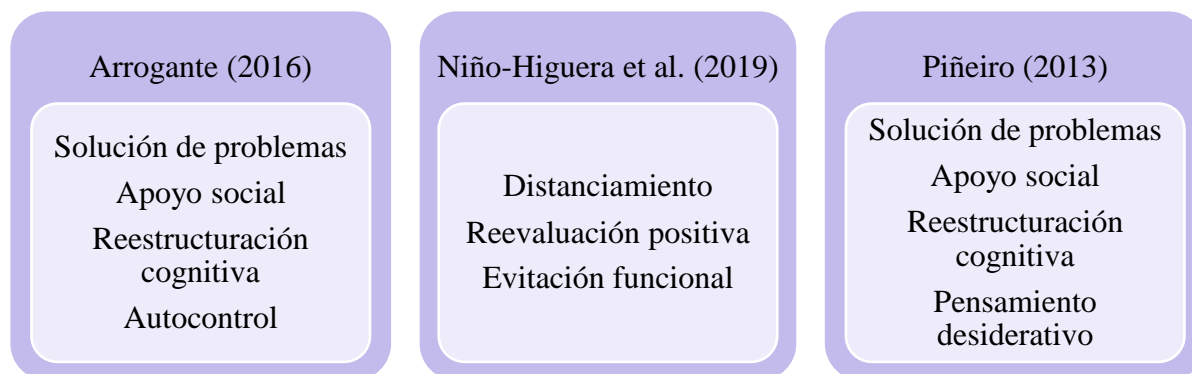
A continuación, se revisan estrategias de intervención dirigidas específicamente a profesionales del ámbito sanitario.

Cabe destacar, que el distanciamiento psicológico ha sido estudiado específicamente en este colectivo. De acuerdo con Blanco-Donoso et al. (2018), esta variable contribuye a aumentar los niveles de bienestar, al tiempo que disminuye la fatiga emocional y síntomas físicos reportados por los empleados.

Siguiendo con este grupo de profesionales, en la Figura 4, se recogen las principales estrategias de afrontamiento del estrés que tienden a utilizar, según la literatura revisada.

#### Figura 4

*Principales estrategias de afrontamiento que utilizan los sanitarios*



Para dotar a los trabajadores de la salud de estrategias de afrontamiento, existen programas de desarrollo y mejora de las mismas, así como talleres de entrenamiento en modificación de pensamientos no adaptativos a través de la terapia cognitiva<sup>13</sup> de Beck y la racional-emotiva-conductual de Ellis<sup>14</sup> (Arrogante, 2016).

Por otro lado, García-Morán & Gil-Lacruz (2015), proponen incrementar el tiempo de ocio practicando aficiones, puesto que fomenta la desconexión y permite la toma de distancia psicológica de las preocupaciones, así como realizar un análisis más objetivo de las mismas.

En cuanto a la profesión docente, Caballero & Fernández (2015) establecen una serie de pautas para intervenir en el estrés laboral de este colectivo a partir de los resultados de un estudio de caso. Entre estas estrategias, mencionan la planificación y organización del tiempo, la reestructuración cognitiva y la relajación (Caballero & Fernández, 2015).

En lo que concierne a la intervención cognitivo-conductual, conforme a lo expuesto en Niño-Higuera et al. (2019), se trata de una de las intervenciones más efectivas para abordar el estrés laboral.

<sup>13</sup> Terapia cognitiva: término definido en el Glosario de la pág. vi

<sup>14</sup> Terapia racional-emotiva-conductual: término definido en el Glosario de la pág. vii

Según lo expuesto por Peña (2018), en la revisión de 6 estudios (n = 332), se evidenció que la intervención cognitivo-conductual, no fue más efectiva que la no intervención tras un mes de seguimiento, aunque la evidencia es de baja calidad, con una desviación media estandarizada (DME) de -0,27. No obstante, en 7 estudios (n = 549), se encontró que la intervención tuvo más efectos beneficiosos en la reducción del estrés en un período de 1 a 6 meses desde su implementación, que otras intervenciones (DME -0,38).

La relajación física, según los estudios revisados por Peña (2018), fue más efectiva que la no intervención en la reducción del estrés. En 4 estudios consultados (n=97), se observó una DME de -0,48 al mes de finalizar la intervención, y en 6 estudios (n=316), una puntuación DME de -0,47, entre 1 y 6 meses después de la intervención (Peña, 2018).

Siguiendo lo establecido en Arrogante (2016), la técnica de relajación física que más se utiliza y mayor respaldo empírico presenta, es la relajación muscular progresiva de Jacobson. Otras técnicas empleadas son la relajación autógena de Schultz y el biofeedback, aunque en menor medida (Arrogante, 2016).

Concretamente, la intervención con la terapia autógena ha sido estudiada por Abuín (2016) en el manejo del estrés en el trabajo. De hecho, este autor afirma que existen estudios que constatan la eficacia de este tratamiento para casos de estrés reactivo (Abuín, 2016).

En relación a la relajación mental, se ha observado una implementación reciente de la técnica de tercera generación conocida como *mindfulness* en el ámbito organizacional, debido a los beneficios que presenta para el bienestar físico y psicológico de los trabajadores (Molina, 2022; Larrubia, 2019).

Según Molina (2022), es posible gestionar de manera más efectiva las emociones, los pensamientos reiterados y los impulsos mediante la práctica de *mindfulness*. Además, se ha observado que esta técnica contribuye a la reducción del estrés, mejora la concentración en las tareas y tiene un impacto positivo en la productividad (Larrubia, 2019). Se destacan

también los efectos beneficiosos de su práctica para la salud mental, al generar nuevas perspectivas sobre los eventos estresantes y respuestas ante ellos (Molina, 2022).

En el estudio de Peña (2018), se observó que la práctica de *mindfulness* supuso una reducción del nivel de estrés después de medio año de seguimiento en 1 de los estudios consultados.

Por su parte, Pérula et al. (2017), realizó un estudio sobre la práctica de *mindfulness* en médicos de Almería (n=96). Los resultados mostraron que los niveles de estrés laboral eran menores entre los participantes que practicaban esta técnica todos los días (Pérula et al., 2017). Las puntuaciones medias de estrés laboral fueron las siguientes: 4,3 puntos los sujetos que practicaban la atención plena de forma diaria; 6,6 puntos los que la realizaban de manera ocasional, y 6,7 aquellos que no la practicaban nunca (Pérula et al., 2017).

Finalmente, García-Morán & Gil-Lacruz (2015) subrayan la importancia de prevenir recaídas, es decir, evitar nuevos episodios de estrés laboral. Para ello, se pueden emplear técnicas como regulación emocional, introspección, descanso, estrategias de afrontamiento, planificación del tiempo y activación conductual (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015).

## **5. Discusión**

Experimentar un nivel moderado y controlado de estrés en el ámbito laboral es deseable, según indican Martínez (2020) y Peiró (2018), ya que puede incrementar el desempeño de las personas y se considera una respuesta adaptativa (Vallellano, 2016).

Sin embargo, cuando los niveles de estrés exceden la capacidad de gestión de los empleados, se habla entonces de distrés, tal como menciona Martínez (2020), y pueden aparecer las consecuencias constatadas en la revisión bibliográfica realizada.

Los autores consultados coinciden en las afectaciones que conlleva este riesgo laboral, tanto en la esfera individual con alteraciones en la cognición, emoción, conducta, fisiología y socialización de las personas, como en la organizacional. Con respecto a esta última, de

acuerdo con Blanco-Donoso et al. (2018), Louzán (2022), Martínez (2020) y Piñeiro (2013), el estrés laboral repercute de manera negativa en la productividad y el funcionamiento de las empresas. Esto se refleja en la aparición de absentismo y rotación de personal, reducción del rendimiento y la calidad de los productos y servicios, aumento de accidentes laborales y deterioro del clima laboral (Alarcón, 2014; Azcuénaga, 2020; Louzán, 2022; Mateo, 2013; Niño-Higuera et al., 2019; Sánchez-Sevilla et al., 2017; Vallellano, 2016; Vidal, 2019).

A pesar de las consecuencias negativas mencionadas, sorprende que las repercusiones del estrés laboral se abordan principalmente en los documentos de revisión bibliográfica consultados, y no tanto en otro tipo de estudios revisados, entre los que se encuentran los descriptivos, transversales, observacionales, etc. Relacionado con lo expuesto, Jiménez (2014) sostiene que, aunque la incidencia de los factores psicosociales de riesgo es elevada en España, el estudio acerca de los factores y repercusiones de los mismos es escaso, en comparación con otros países europeos.

Debido a las numerosas y diversas consecuencias de este riesgo psicosocial, Gil-Monte (2009), Moreno-Jiménez & Gálvez (2013) y Vallellano (2016), resaltan la importancia de no solo disminuir estos efectos una vez que se ha instaurado el estrés, sino también de promover la salud y prevenir su aparición en el trabajo.

Dentro de las prácticas de gestión del estrés, se han encontrado diferentes puntos de vista en la literatura. Por un lado, ciertos autores, entre los que se sitúan Azcuénaga (2020), García-Morán & Gil-Lacruz (2015) y Vallellano (2016), refieren que existen 3 niveles de prevención del estrés laboral (primaria, secundaria y terciaria) y establecen pautas para cada uno de ellos. Por otro lado, autores como García et al. (2016), Mesa (2019) y Peiró (2018), no realizan distinción alguna y utilizan términos como prevención, afrontamiento e intervención, de manera indiscriminada.



En el presente trabajo, se ha optado por seguir la triple clasificación, apoyándose en la literatura anteriormente comentada, ya que se considera que brinda una idea más clara y exhaustiva de las estrategias que se emplean en nuestro país. Además, permite analizar de forma más concreta y específica posibles necesidades existentes de estudio.

Se plantea asimismo que, la mayoría de estrategias empleadas para prevenir la aparición del estrés (prevención primaria), se emplean también una vez que el mismo se ha instaurado y han aparecido sus efectos (prevención secundaria y terciaria). Esto se considera que puede llegar a crear confusión debido a la falta de unificación de criterios entre autores en torno al uso de las mismas. De hecho, algunas técnicas de prevención primaria propuestas, serían más útiles de implementar en el nivel secundario y terciario de prevención como, por ejemplo, la desensibilización sistemática o la inoculación del estrés.

Cabe destacar, que se ha tratado de recoger medidas preventivas desde una doble perspectiva, organizacional e individual (García et al., 2016). Esta decisión se basa en lo expuesto en Alarcón (2014) acerca de la existencia de una relación bidireccional entre la sociedad y las empresas. De esta manera, un buen estado de salud en los trabajadores ayuda a lograr organizaciones eficientes, a la vez que, contar con empresas productivas, contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas (Alarcón, 2014).

Tal y como se mencionaba anteriormente, la prevención primaria es imprescindible (Escribà-Agüir, 2005), puesto que evita que tengan lugar los efectos negativos del estrés laboral (García, 2015).

Acerca de los resultados obtenidos, León (2016) y Alarcón (2014) coinciden con Vallellano (2016), en la importancia de proteger a los empleados frente a los riesgos presentes en el trabajo. Según León (2016), es necesario que, en España, se modifiquen tanto las formas en las que se organiza el trabajo como el estilo de liderazgo. Este último aspecto se

analiza también en Jiménez & Villanueva (2018), y se concluye la preferencia por el estilo democrático, ya que favorece un buen ambiente laboral y mejora el desempeño.

Por su parte, dentro de las técnicas individuales de prevención primaria del estrés, Peiró (2018) reafirma la importancia de las técnicas fisiológicas de respiración y relajación. Asimismo, destaca especialmente la relajación abdominal o diafragmática (Peiró, 2018).

Por otro lado, Peiró (2018) sostiene que existen técnicas cognitivas breves y más simples que las propuestas, como las autoinstrucciones, que consisten en modificar el diálogo interno para hacerlo más positivo, y la distracción cognitiva, que son igual de eficaces.

Con respecto a las variables personales con función protectora ante la aparición del estrés laboral, estas son abordadas también por otros autores. Los resultados hallados en Sánchez-Sevilla et al. (2017), respaldan hallazgos anteriores sobre la relación bidireccional y cíclica existente entre autoeficacia y riesgo psicosocial. De esta manera, la autoeficacia puede experimentar un aumento tras afrontar de manera eficaz el estrés laboral o bien una disminución como resultado de una larga exposición a una situación de estrés (Sánchez-Sevilla et al., 2017). Autores como Blanco-Donoso et al. (2018) y Niño Higuera et al. (2019), coinciden con Sánchez-Sevilla et al. (2017) en la importancia de fomentar este recurso personal para lograr un afrontamiento efectivo del estrés.

En cuanto a la inteligencia emocional, Blanco-Donoso et al. (2018) comparten la opinión de Mesa (2019) destacando el relevante papel que los recursos emocionales desempeñan en la gestión del estrés.

En lo que se refiere a la prevención secundaria y terciaria, cabe destacar que estos 2 niveles se abordan de manera conjunta, ya que, en la literatura revisada, tan solo un autor (Azcuénaga, 2020) realiza una distinción entre ambos.

A nivel organizacional, los estudios de los autores de Miguel et al. (2011), Escrivà-Agüir (2005), Jiménez et al. (2008) y Remor & Pérez-Llantada (2007) evidencian la

contribución del ejercicio físico en la reducción de los niveles de estrés y malestar físico, así como en la mejora de la autoestima. Sin embargo, esto difiere con los hallazgos expuestos de Pérez et al. (2015). Estas discrepancias pueden deberse al hecho de que las personas que decidieron participar en el PEF, lo hicieran por sentirse más estresadas y en peor estado de salud (Pérez et al., 2015).

Por su parte, las aplicaciones del programa FACT en el entorno laboral, muestran resultados prometedores para mejorar el bienestar psicológico, rendimiento, productividad y salud de los empleados en un periodo breve de tiempo (Macías & Valero, 2021a; Macías y Valero, 2021b). No obstante, se debe tener precaución al generalizar los resultados del estudio de Macías y Valero (2021b), ya que es un diseño de caso único, sin un grupo de control con el que compararse.

Por otro lado, en la literatura se han encontrado los beneficios de la práctica del *mindfulness*. Esta práctica se puede aplicar en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral, lo cual contribuye a una mayor percepción de bienestar y felicidad (Molina, 2022). Asimismo, Pérula et al. (2017) afirman que el *mindfulness* es una estrategia eficaz, económica y de fácil implementación para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Otro asunto de interés a abordar, es el hecho de que la mayoría de documentos encontrados sobre las repercusiones del estrés laboral y su abordaje en España, se enfocan principalmente en profesiones sanitarias y docentes. Este hecho puede explicarse por los niveles más altos de estrés experimentados por los mismos (Carballo & Sánchez, 2021), debido al trato directo con personas y su implicación emocional (García-Morán & Gil-Lacruz, 2015; Niño-Higuera et al., 2019; Piñeiro, 2013). Por ello, es tan importante que estos profesionales se involucren de manera plena en su autocuidado (Blanco-Donoso et al., 2018).

Además, en relación con este ámbito profesional, Peña (2018) señala que existe abundante literatura sobre posibles intervenciones a implementar para prevenir el estrés en el

entorno laboral, así como otros factores de riesgo. Sin embargo, existe todavía un largo camino por recorrer en términos de efectividad de dichas medidas (Peña, 2018).

En relación al asunto en España, se destaca que todavía existe desconocimiento sobre los riesgos psicosociales y sus repercusiones, así como falta de métodos de evaluación válidos y fiables en comparación con otros países (Escribà-Agüir, 2005; Jiménez, 2014). Se subraya, además, la necesidad de lograr condiciones de trabajo seguras para su adecuada prevención (Alarcón, 2014).

El presente trabajo se considera que puede contar con las limitaciones que a continuación se proponen. En primer lugar, el rango de tiempo de los artículos seleccionados (últimos 10 años), puede haber dejado sin revisar publicaciones anteriores con aportaciones de interés para esta revisión. Por otro lado, al decidir centrar la investigación en España y en publicaciones escritas en español, no se han revisado posibles documentos relevantes, pertinentes y novedosos realizados sobre este asunto en otros países e idiomas.

Otras posibles limitaciones, relacionadas con los artículos seleccionados, son: el predominio de revisiones bibliográficas frente a otro tipo de estudios, la imposibilidad de establecer inferencias causales en estudios observacionales (Pérula et al., 2017), y la baja calidad metodológica de la mayoría de estudios consultados por Peña (2018).

No obstante, la revisión bibliográfica llevada a cabo cuenta también con fortalezas. Por un lado, se trata de una revisión exhaustiva de las consecuencias del estrés laboral a nivel individual y organizacional, que justifica la consiguiente búsqueda de estrategias de prevención en 3 niveles de intervención sobre este asunto. Por otro lado, permite conocer el panorama nacional y poder valorar posibles lagunas de conocimiento existentes. Asimismo, el hecho de escoger publicaciones en español, permite que toda la población del país pueda acceder a la información y referencias proporcionadas en el presente trabajo.

Si analizamos las posibles áreas de mejora o investigación, se propone evaluar específicamente la afectación de la pandemia por COVID-19 al ámbito de los riesgos psicosociales (Louzán, 2022), además de diseñar estudios con muestras más amplias para poder extrapolar los resultados (Pérula et al., 2017) y analizar todos los sectores laborales a nivel general, así como el ámbito de la psicología específicamente.

## **6. Conclusiones**

1. El estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial presente y en aumento en España, que afecta especialmente a profesiones cuya implicación emocional y el trato con las personas es directo.
2. Prevenir la aparición del estrés es fundamental para evitar una afectación negativa de las organizaciones y de las diferentes esferas de las personas.
3. Existen multitud de estrategias individuales y organizacionales destinadas a prevenir y gestionar el estrés, pero eso conlleva cambios en las organizaciones que no siempre se llevan a cabo.
4. En los centros de Salud Mental se atienden con frecuencia este tipo de sintomatología por lo que se ve necesaria la prevención primaria a nivel individual y organizacional.
5. Se considera necesario unificar criterios entre autores y lograr un consenso en cuanto a la terminología y clasificación de las estrategias de prevención e intervención.
6. La conciencia y los estudios acerca de la repercusión de este riesgo psicosocial son aún escasos en nuestro país, por lo que se debe seguir investigando en este campo y psicoeducando a la población sobre la importancia de identificar, prevenir y tratar el estrés laboral.

## 7. Referencias bibliográficas

- Abuín, M. R. (2016). Terapia autógena: Técnicas, fundamentos, aplicaciones en la salud y clínica y apoyo empírico. *Clínica y Salud*, 27(3), 133-145.  
<https://doi.org/10.1016/j.clysa.2016.09.004>
- Alarcón, N. (2014). La gestión de los riesgos psicosociales relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral: Un factor de competitividad para la empresa. *Anuario jurídico Villanueva*, (8), 175-202.
- Arrogante, Ó. (2016). Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas de enfermería*, 19(10), 71-76.
- Arteaga, A. (2022). Prácticas de simulación de entrevista clínica y «debriefing» con estudiantes de Medicina. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (29), 241–251.  
<https://doi.org/10.18172/con.5126>
- Azcúenaga, L. M. (2020). *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes: Riesgos psicosociales, acoso laboral, carga mental, burnout, estrés laboral, riesgos biológicos*. Fundación Confemetal.
- Blanco-Donoso, L. M., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, M. L., de Almeida, E. C., & Garrosa, E. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: Una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 64(252), 244-262.
- Caballero, M., & Fernández, L. (2015). Evaluación de riesgos psicosociales en el profesorado de la Universidad de Granada: Estudio de caso único. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, 4, 167-171.  
<https://doi.org/10.30827/Digibug.37035>

- Carballo, B., & Sánchez, M. V. (2021). El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. *Revista Ene de Enfermería*, 15(1).
- de Miguel, J. M., Schweiger, I., de las Mozas, O., & Hernández, J. M. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 589-604.
- Escribà-Agüir, V. (2005). Ambiente psicosocial y salud de los trabajadores. *Arch Prev Riesgos Labor*, 9(1), 6-9.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: Diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.  
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- García-Morán, M. del C., & Gil-Lacruz, M. (2015). Políticas de salud: El estrés en el ámbito de los profesionales sanitarios. *Studium: Revista de humanidades*, 21, 253-275.
- García, T. (2015). El estrés policial. *Seguridad y salud en el trabajo*, (84), 15-26.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>
- Instituto Nacional de Estadística. (26 de junio de 2018). *Encuesta nacional de salud. Nivel medio de estrés laboral según sexo y país de nacimiento*.  
<https://www.ine.es/up/USLYapeH>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18), 183-195.

- Jiménez, M. G., Martínez, P., Miró, E., y Sánchez, A. I. (2008). Bienestar psicológico y hábitos saludables: ¿están asociados a la práctica de ejercicio físico? *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 185-2028.
- Jiménez, S. (2014). Factores psicosociales y salud: De vida laboral a factor de riesgo. *Revista Española de Comunicación en Salud*, 5(2), 134-148.
- Larrubia, Á. (2019). MBI (Mindfulness Based Intervention). Desarrollo profesional y salud laboral. *RIECS: Revista de Investigación y Educación en Ciencias de la Salud*, 4(S1), 4-27. <https://doi.org/10.37536/RIECS.2019.4.S1.122>
- León, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. *Feminismo/s*, 27. <https://doi.org/10.14198/fem.2016.27.13>
- Louzán, R. (2022). Motivos que han propiciado que la evaluación de riesgos psicosociales sea la asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales. Estudio Delphi. *methaodos. revista de ciencias sociales*, 10(2), 226-242. <http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v10i2.556>
- Macías, J. J., & Valero, L. (2021a). Programa de intervención breve basado en las terapias contextuales para mejorar el bienestar psicológico en el entorno organizacional. *Ansiedad y estrés*, 27(2), 178-184, 178-184. <https://doi.org/10.5093/anyes2021a23>
- Macías, J. J., & Valero, L. (2021b). La utilidad de la integración de la Psicoterapia Analítica-Funcional y la Terapia de Aceptación y Compromiso (FACT) para mejorar el estrés laboral: Dos estudios de caso. *Análisis y Modificación de Conducta*, 47(175). <https://doi.org/10.33776/amc.v47i175.4803>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés laboral*. Fundación Confemetal.



- Mesa, N. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *ENE Revista de Enfermería*, 13(3), 1-26.
- Molina, L. (2022). Mindfulness: Un procedimiento hacia el bienestar cognitivo, actitudinal y procedimental. Un concepto, un proceso psicológico y una práctica. *Hekademos: revista educativa digital*, (32), 14-22.
- Moreno-Jiménez, B., & Gálvez, M. (2013). El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 145-151.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a20>
- Niño-Higuera, R. I., Bravo-Paz, X. Y., Ordaz-Carrillo, M. I., Santillan-Torres, C. y Gallardo-Contreras, M. R. (2019). Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: Implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y Educación*, 14(2), 157-166. <https://doi.org/10.23923/rpye2019.02.180>
- Peiró, G. (2018). Técnicas de control del estrés. En Palmero, F., Carpi, A., & Gómez, C. (Eds.), *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral* (pp. 205-225). Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Payá, R., & Pizzi, A. (2020). Presencia sindical y gestión de riesgos laborales de origen psicosocial. Un análisis del caso español. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (24), 325-366.
- Peña, P. (2018). ¿Qué intervenciones son efectivas para reducir el estrés en personal sanitario? *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(4), 215-217.
- Pérez, M. L., Yélamos, F., & Rodríguez, M. A. (2015). Intervención con un Programa de Ejercicio Físico en la empresa. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(240), 342-353.  
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000300004>

- Pérula, C., Pérula, L. Á., Jiménez, C., Pérula, C. J., & Vaquero, M. (2017). Mindfulness en enfermería de atención primaria y su relación con el estrés laboral. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, 14(86), 1-9.
- Piñeiro, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: Un estudio de prevalencia. *Enfermería global: Revista electrónica trimestral de enfermería* (31), 125-150.
- Remor, E., & Pérez-Llantada, M. C. (2007). La Relación entre Niveles de la Actividad Física y la Experiencia de Estrés y de Síntomas de Malestar Físico. *Revista Interamericana de Psicología*, 41(3), 313-322.
- Ruiz, J., & Fusté, A. (2015). La Evaluación de Creencias y Actitudes Disfuncionales en los Modelos de Ellis y Beck: Similitudes y Diferencias. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(40), 51-61.
- Ruiz, R. (2015). El estrés laboral en el profesorado universitario español. *Seguridad y salud en el trabajo*, (84), 56-61.
- Sánchez-Sevilla, S., Guil, R., Cruces, S., & Zayas, A. (2017). Autoeficacia y riesgo psicosocial en personal técnico de un servicio de adopciones. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 3(1), 337-348.
- Soriano, M. G., & Décaro, L. A. (2021). Estrés y burnout. Efectos en la organización. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 12(36), 36-57.
- Vallellano, M. D. (2016). *Guía de buenas prácticas empresariales en gestión del estrés laboral*. Secretaría de Salud y Medio Ambiente UGT-CEC.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

## 8. Anexos

## Anexo 1

## Organización de la información seleccionada

Base de datos	Autor y año	Interés para el presente trabajo	Tipo de estudio	Apartado
Dialnet	Alarcón, 2014	Revisa la repercusión de los riesgos psicosociales y la importancia de su adecuada gestión.	Revisión bibliográfica	4.1.1 4.1.2
	Arrogante, 2016	Propone intervenciones con el objetivo de adquirir estrategias de afrontamiento para hacer frente al estrés laboral desde Enfermería.	Revisión bibliográfica	4.2.2.1 4.2.2.2
	Blanco-Donoso et al., 2018	Establece factores de protección ante riesgos psicosociales laborales en el ámbito sanitario.	Revisión bibliográfica	4.1 4.2.2.1 4.2.2.2
	Caballero y Fernández, 2015	Establece pautas de intervención personalizadas para la muestra con el objetivo de reducir el estrés laboral.	Diseño de caso único	4.2.2.2
	García-Morán & Gil-Lacruz, 2015	Establece las consecuencias del estrés laboral y su posible prevención en profesionales de la salud.	Revisión bibliográfica	4.1.2 4.2 4.2.1.2 4.2.2.2
	Jiménez, 2014	Muestra la repercusión de los factores psicosociales, concretamente del estrés laboral, y medidas para abordarlo.	Revisión bibliográfica	4.1.2
	Jiménez y Villanueva, 2018	Revisa y analiza la influencia de los estilos de liderazgo en el estrés laboral con el fin de prevenirlo.	Revisión bibliográfica y estudio de casos	4.2.1.1
	Larrubia, 2019	Aplica un programa de <i>mindfulness</i> para, entre sus objetivos, reducir los niveles de estrés en el personal.	Estudio experimental (n = 56)	4.2.2.2
	León, 2016	Repasa las políticas de conciliación e igualdad en España entre 2003 y 2007.	Revisión bibliográfica	4.2.1.1
	Louzán, 2022	Menciona consecuencias del estrés laboral y estudia mejorar la salud de los trabajadores mediante su prevención.	Estudio Delphi (n =16)	4.1.1 4.1.2 4.2.1
	Macías y Valero, 2021a	Uso de un programa de terapias contextuales para el abordaje del estrés laboral.	Diseño de caso único replicado	4.2.2.1
	Macías y Valero, 2021b	Analiza el empleo de terapias contextuales para la mejora del estrés laboral.	Diseño cuasi experimental intra-grupos (n = 15)	4.2.2.1

Base de datos	Autor y año	Interés para el presente trabajo	Tipo de estudio	Apartado
Dialnet	Martínez, 2020	Cuantifica la repercusión del estrés laboral y señala la importancia de diseñar programas para su prevención.	Revisión bibliográfica	4.1.1 4.2.1
	Molina, 2022	Uso del <i>mindfulness</i> para conseguir la reducción del estrés en el ámbito laboral, entre otros.	Revisión bibliográfica	4.2.1.2 4.2.2.2
	Niño-Higuera et al., 2019	Indica consecuencias del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento más empleadas desde Enfermería.	Diseño descriptivo (n = 15)	4.1.1 4.1.2 4.2.2.2
	Peña, 2018	Revisa la efectividad de intervenciones laborales realizadas para prevenir el estrés en el profesional sanitario.	Revisión bibliográfica	4.2.2.1 4.2.2.2
	Pérez et al., 2015	Analiza la implantación de un programa de Ejercicio Físico en empresas con el objetivo de reducir el estrés laboral.	Estudio descriptivo transversal (n = 31)	4.2.1.2 4.2.2.1
	Pérula et al., 2017	Relación entre atención plena, práctica de <i>mindfulness</i> y estrés laboral en enfermería de Atención Primaria.	Estudio observacional descriptivo (n = 96)	4.2.2.2
	Piñeiro, 2013	Contribuye a conceptualizar el estrés laboral, sus consecuencias y afrontamiento del mismo en sanitarios.	Estudio descriptivo y transversal (n = 52)	4.1 4.1.2 4.2.2.2
	Ruiz, 2015	Explora programas de prevención e intervención del estrés laboral en profesionales docentes e investigadores.	Revisión bibliográfica	4.2.1.2 4.2.2.1
ScienceDirect	Sánchez-Sevilla et al., 2017	Muestra consecuencias del estrés laboral en las empresas y plantea su prevención mediante la autoeficacia profesional.	Estudio transversal (n = 51)	4.1.1 4.2.1.2
	Abuín, 2016	Revisa aplicaciones de la terapia autógena, entre ellas, estrés laboral.	Revisión bibliográfica	4.2.1.2 4.2.2.2
	García et al., 2016	Propone estrategias preventivas de estrés laboral desde una perspectiva organizacional, grupal e individual en docentes.	Estudio descriptivo (n = 621)	4.2.1.1
SciELO	Moreno-Jiménez & Gálvez, 2013	Plantea la variable distanciamiento psicológico como forma de reducir estados estresantes laborales.	Estudio longitudinal (n = 348)	4.2.2.2
	Mesa, 2019	Analiza la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral.	Estudio descriptivo y correlacional (n = 258)	4.2.1.2