



CEM - Proyecto Araucaria

**CATÁLOGO BIBLIOGRÁFICO DE INVESTIGACIONES
PUBLICADAS SOBRE ESTRATEGIAS
DE INTERVENCIÓN EN SALUD MENTAL Y TRABAJO**

Manuel Parra Garrido

Presentación

En Chile, como en muchos otros países, los problemas de salud mental representan una de las principales causas de morbilidad en la población (PAHO, 1998), fenómeno que puede relacionarse con las condiciones de trabajo, las condiciones de empleo y la superposición entre los requerimientos del trabajo y las responsabilidades de los trabajadores con su familia y comunidad.

Los vínculos entre salud mental, condiciones de trabajo, trabajo remunerado y no remunerado, han sido poco estudiados en Chile, y muy pocos, de los estudios disponibles, han aplicado análisis con perspectiva de género. Los responsables de proteger la salud de los trabajadores tienen poca información respecto a este problema y tanto los instrumentos legislativos disponibles como las políticas dirigidas a los factores asociados a este tipo de incapacidad son inadecuados.

Todo esto conduce a una subestimación significativa de la morbilidad psicológica y mental vinculada al trabajo en las estadísticas oficiales.

El proyecto Araucaria busca iluminar las vinculaciones entre trabajo y problemas de salud mental, identificar los mecanismos por los cuales la salud mental de trabajadores y trabajadoras pueden ser socavados y contribuir al desarrollo del conocimiento, información, métodos y capacidades que puedan ser traducidas en políticas que promuevan trabajos saludables y sustentables.

La publicación “Catálogo bibliográfico de investigaciones publicadas sobre estrategias de intervención en salud mental y trabajo” es un producto del Proyecto Araucaria que contribuye a sus objetivos poniendo a disposición de investigadores, académicos, decisores de políticas y otras personas interesadas, información sobre intervenciones en este campo publicada en revistas científicas de diversas disciplinas.

Ximena Díaz
Coordinadora
Centro de Estudios de la Mujer
Chile

Katherine Lippel
Coordinadora
Universidad de Ottawa
Canadá

Construcción del catálogo

Desde diversas disciplinas que se preocupan por la salud en el trabajo se ha acumulado una importante cantidad de investigación acerca de los factores de riesgo para la salud mental de trabajadores y trabajadoras y acerca de los daños asociados a dichos riesgos; las investigaciones cubren desde estudios de caso hasta seguimientos de varias décadas a grandes poblaciones laborales.

Un desafío de la investigación en salud mental en el trabajo es la evaluación de intervenciones preventivas que eviten la aparición de problemas de salud mental asociados al trabajo. En ese sentido, los especialistas y actores sociales señalan la necesidad de disponer de investigaciones que informen acerca de la efectividad de diversas estrategias, modelos y programas preventivos que se han aplicado muchas veces en forma empírica, sin un sustento sólido demostrable por la investigación.

Un paso en ese sentido es reunir la información publicada en las revistas científicas de diversas disciplinas que se han preocupado del tema y ponerla a disposición de investigadores, académicos, tomadores de decisiones de política, actores sociales y otras personas interesadas.

El presente catálogo reúne 100 artículos publicados que informan sobre la eficacia de intervenciones en salud mental en el trabajo. La búsqueda se realizó a través de bases de datos electrónicas MEDLINE, PSYCHINFO Y OSHUPDATE, identificando en una primera etapa los artículos de interés a partir de títulos, autores y términos claves; posteriormente se realizó una selección dejando para catalogación artículos con las siguientes características: a) tener un resumen original disponible; b) ser un informe original de alguna(s) experiencia(s) de intervención preventiva en salud mental en el trabajo; c) alternativamente, ser un informe de revisión sistemática de estudios de casos o metaanálisis de intervenciones preventivas; d) idiomas inglés, francés, portugués o español. Se excluyeron los artículos duplicados, es decir, aquéllos que informan un nuevo aspecto de una misma intervención; también se excluyeron los artículos que pusieran el énfasis en reflexiones sobre la prevención sin aportar experiencias concretas y aquéllos que informaban situación de riesgos psicosociales y de salud mental en el trabajo, sin ahondar en la prevención. En el diseño original de la búsqueda estaba planeado realizar una selección final de 100 artículos, sobre la base de indicadores de calidad de las publicaciones en que aparecen, pero esto se descartó debido a la dificultad para alcanzar un número significativamente superior a 100 que justificase dicho criterio de selección; por ello se optó por dejar finalmente 100 artículos a los que fue posible además acceder a la versión completa en formato electrónico para mantener en biblioteca.

Para cada artículo seleccionado se confeccionó una ficha bibliográfica y se tradujo el título y el resumen al español, con el objetivo de mejorar el acceso a la información básica.

No se realizó un análisis de calidad de la evidencia que aportan estas investigaciones.

Las disciplinas de origen de los artículos son variadas, incluyendo ciencias sociales, de la salud y de la ingeniería. Se incluyen estudios de caso en empresas, estudios controlados con grupo de control

en empresa, revisiones sistemáticas, propuestas de modelos teóricos para la intervención. Los enfoques son variados, algunos ponen el énfasis en la intervención primaria, otros en la intervención secundaria después que ha ocurrido un daño; los niveles de intervención apuntan a los individuos, a las organizaciones o hacia ambos niveles.

Originalmente el registro se inició en CD-ISIS® (software gratuito de UNESCO), pero luego se realizó una migración a base de datos Endnote® (versión de prueba); el formato EndNote® permite una navegación fácil a través de términos de búsqueda y búsqueda libre, así como una catalogación más rápida.

El catálogo en la presente versión impresa entrega la referencia bibliográfica básica: Autor(es); Título del artículo; Nombre de la publicación; Fecha; Volumen-Número; Páginas; Título traducido al español y Resumen en español. Se invita a los lectores interesados en profundizar a usar las referencias bibliográficas para acceder a los artículos completos.

1

Arthur, A.R., **Employee assistance programmes: The emperor's new clothes of stress management?** British Journal of Guidance & Counselling, 2000. 28(4): p. 549-559.

Título en español:

Programas de Asistencia al Empleado. ¿La nueva ropa del emperador de la gestión del estrés?

Resumen en español:

El Programa de Asistencia a los Empleados (PAE) es un beneficio que en forma creciente entregan los empleadores del Reino Unido a los empleados que reclaman por la reducción de los efectos del "estrés" sobre los individuos y sobre las organizaciones, por la entrega de una "herramienta de gestión" para mejorar el rendimiento del lugar de trabajo y por respuestas a incidentes críticos. Aunque la literatura de marketing describe los servicios como una consejería basada en el lugar de trabajo, existe evidencia para sugerir que lo que se ofrece realmente es consulta, evaluación, referencia y tratamiento de corto plazo a clientes que experimentan un amplio rango de serias dificultades psicológicas y mentales. Este artículo describe los PAEs, su historia, desarrollo y operación, y revisa la evidencia para apoyar los reclamos por su efectividad. Como el estrés de los empleados es a menudo el resultado de una interacción entre factores organizacionales e individuales, también se examinan críticamente el rol y las quejas acerca de los PAEs como intervenciones organizacionales.

2

Arthur, A.R., **When stress is mental illness: A study of anxiety and depression in employees who use occupational stress counselling schemes.** *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 2005. 21(4): p. 273-280.

Título en español:

Quando el estrés es enfermedad mental: un estudio de la ansiedad y depresión en empleados que usan esquemas de consejería para estrés ocupacional

Resumen en español:

Un estudio previo encontró que 86 por ciento de los empleados (n=111) que sufren estrés en el trabajo y buscaron ayuda en los programas de consejería en el lugar de trabajo (Programas de Asistencia al Empleado), tenían serios problemas de salud mental, pero la baja tasa de participación (24%) restringía la generalización de los datos y la medición usada (General Health Questionnaire, GHQ-12) no permitía un diagnóstico. El presente estudio mejoró la tasa de participación a 35% (n=58) y usó una versión diferente de la medición original (GHQ-28) que permitió la diferenciación diagnóstica así como la validación de los hallazgos originales. Este nuevo estudio encontró casi exactamente los mismos altos niveles de problemas de salud mental en los empleados (86%) que permanecían en su trabajo y tasas más altas de ansiedad que de depresión. Este hallazgo varía con la usual presentación comórbida de ansiedad y depresión que se encuentra en los servicios de salud mental basados en la comunidad y sugiere que la depresión puede ser un importante factor diferenciador entre aquellos que permanecen en el trabajo y usan consejería y aquellos que no pueden hacerlo. Se derivan implicancias para los proveedores de servicios de salud mental. Los resultados de este estudio refuerzan además la sugerencia de que el estrés laboral puede ser sólo otro nombre para los problemas comunes de salud mental que requieren ayuda profesional y tratamiento.

3

Barona, E.G. y J.C.R. Jiménez, **Estrategias de prevención e intervención del *burnout* en el ámbito educativo**. Salud Mental, 2005. 28(5): p. 27-33.

Título en español: (*idem*)

Resumen en español:

El estrés es el origen del 50% de las bajas laborales en la Unión Europea. Burnout es un término anglosajón cuya traducción más aproximada es “estar quemado por el trabajo”, desgastado y exhausto. Ha de entenderse como una respuesta al estrés crónico causado por las relaciones entre los usuarios de los servicios asistenciales y los profesionales que los atienden.

Desde el ámbito de la psiquiatría, los problemas psicológicos propios del contexto laboral no han recibido suficiente atención aunque numerosos autores a lo largo de los últimos años los han analizado y han defendido la necesidad de investigarlos.

Estrategias de prevención e intervención

Álvarez y Fernández clasifican en dos categorías los distintos estudios revisados en su trabajo sobre la prevención y el tratamiento del *burnout*. La primera corresponde a la prevención primaria; la segunda, correspondiente a la prevención secundaria, engloba los estudios que examinan y comparan las diversas técnicas de intervención: estrategias individuales (técnicas fisiológicas, conductuales y cognitivas) y estrategias de intervención social.

Consideraciones finales

Los distintos trabajos revisados han puesto de manifiesto que para explicar la complejidad del síndrome de *burnout*, éste se ha de enfocar desde una perspectiva amplia, lo que a su vez nos lleva a plantear que la forma más eficaz de abordar la prevención y el tratamiento del mismo es una intervención integral que actúe en las dimensiones individual, social y organizacional. En otros trabajos hemos propuesto el diseño de un programa de intervención psicopedagógica desde el modelo cognitivo-conductual. Su objetivo principal es equipar a los participantes con estrategias de afrontamiento que les permitan mejorar su salud, calidad de vida laboral y comodidad personal. La “sociedad de la información” ha cambiado su modelo y requiere de profesionales que se adapten a los constantes cambios tecnológicos, sociales y culturales. Los puestos de trabajos únicos ya no existen, y la formación profesional que se ha recibido no nos ha preparado lo suficiente ni basta para afrontar esa realidad de crisis y, a veces, está envuelta en la incertidumbre que constituye el escenario educativo actual. Por ello se requiere una formación fresca y continuada que permita hacerle frente a la vida laboral, en la que sean prioritarios otros conocimientos y valores diferentes a los técnicos, para los que sí hemos sido preparados. Nos referimos a programas de formación que contemplen el desarrollo de competencias personales, emocionales y profesionales que serán las que nos faciliten

comunicarnos con eficacia, desempeñar el trabajo en grupos, manejar nuestras emociones, la creatividad y la innovación, etc.

En el momento actual no existen medidas paliativas ni terapéuticas efectivas para hacer frente al estrés y el *burnout* en los profesionales de la docencia. Los profesores con *burnout* no rinden adecuadamente y su presencia empeora la calidad de la enseñanza. Estas razones nos han movido a ofrecer, mediante un proyecto de investigación, el diseño y la implementación de un programa de prevención e intervención para el estrés del docente. Tenemos el convencimiento de que en el futuro, no sólo la puesta en marcha y el desarrollo de programas preventivos, sino también su evaluación, se realizarán mediante un riguroso seguimiento. No obstante, con este artículo esperamos lograr contribuir a la prevención de disfunciones y a la promoción en salud, así como a la intervención y el seguimiento de programas de afrontamiento para mejorar las competencias personales, sociales y laborales.

4

Bergdahl, J., et al., **Treatment of chronic stress in employees: Subjective, cognitive and neural correlates.** Scandinavian Journal of Psychology, 2005. 46(5): p. 395-402.

Título en español:

Tratamiento del estrés crónico en empleados: correlatos subjetivo, cognitivo y neural

Resumen en español:

Este estudio reporta el efecto de un programa de intervención enfocado a los aspectos afectivos, el Affect School (Escuela de Afectos), sobre el estrés, los síntomas psicológicos, el funcionamiento cognitivo y la actividad neural. Un grupo de 50 empleados de servicios sociales y educación, con altos niveles de estrés crónico, fueron divididos en forma aleatoria en un grupo de tratamiento (n=27) y uno de control (n=23). Se obtuvieron datos completos para 20 participantes del grupo de tratamiento y 17 del grupo de control. Se evaluó el estrés antes y después del tratamiento, mediante el Cuestionario de Estrés Percibido, y los síntomas psicológicos mediante la escala Symptom Check List -90 (Lista de Chequeo de Síntomas-90). Se evaluó también el funcionamiento de la memoria episódica bajo condiciones de atención enfocada y atención dividida. Previo y después del Affect School, se estudió a siete participantes del grupo de tratamiento mediante imágenes de resonancia magnética funcional (fMRI) durante el procesamiento de memoria episódica. Después de la intervención Affect School hubo una reducción en el estrés y en los síntomas psicológicos en el grupo de tratamiento, pero no en el grupo de control. Los controles mostraron una reducción en el funcionamiento de la memoria episódica, en tanto el rendimiento del grupo de tratamiento permaneció intacto. Los estudios de imágenes con fMRI indicaron un cambio cualitativo en las redes neurales relacionadas con la memoria episódica. Estos resultados preliminares sugieren que el programa Affect School (Escuela de Afectos) es efectiva en individuos con altos niveles de estrés.

5

Blonk, R.W.B., et al., **Return to work: A comparison of two cognitive behavioural interventions in cases of work-related psychological complaints among the self-employed.** *Work & Stress*, 2006. 20(2): p. 129 - 144.

Título en español:

Retorno al trabajo: una comparación de dos intervenciones cognitivo conductuales en casos de dolencias psicológicas relacionadas con el trabajo entre autoempleados

Resumen en español:

Investigamos la efectividad de la terapia cognitivo-conductual (TCC) y de una intervención combinada de técnicas enfocadas al lugar de trabajo y al individuo, en personas autoempleadas con licencia médica por problemas psicológicos relacionados con el trabajo (ansiedad, depresión y *burnout*). Ambas intervenciones se basaron en la TCC; sin embargo, una fue conducida por psicoterapeutas e implicó una extensa TCC, mientras la otra fue entregada por expertos en trabajo y consistió en una intervención derivada de la TCC breve combinada con intervenciones enfocadas al lugar de trabajo y al individuo. Para el estudio, con un diseño aleatorizado controlado, fueron enroladas 120 personas autoempleadas que habían solicitado el beneficio de licencia médica a una compañía de seguros. Estos individuos fueron evaluados antes de la intervención y luego a los 4 meses y 10 meses después del comienzo de la intervención. El resultado fue evaluado basándose en la duración de la licencia médica hasta el retorno parcial o total al trabajo y en los malestares psicológicos. Se encontraron efectos significativos de la intervención combinada sobre el retorno parcial y total al trabajo: el retorno parcial ocurrió 17 y 30 días antes en este grupo que en los grupos de TCC y de control, respectivamente. Para el retorno total al trabajo, la diferencia fue de aproximadamente 200 días. Se encontró una disminución en los malestares psicológicos en cada una de las condiciones, pero no hubo efectos de interacción significativos. Los resultados sugieren que se debería prestar atención al retorno al trabajo en los individuos que reciben TCC. Esta conclusión es valiosa frente a la escasa literatura concerniente a intervenciones para individuos que están con licencia médica por malestares psicológicos relacionados con el trabajo.

6

Briner, R.B. and S. Reynolds, **The Costs, Benefits, and Limitations of Organizational Level Stress Interventions.** Journal of Organizational Behavior, 1999. 20(5): p. 647-664.

Título en español:

Los costos, beneficios y limitaciones de intervenciones de estrés en el nivel organizacional

Resumen en español:

Los modelos de estrés organizacional señalan que una cierta cantidad de estados y conductas no deseables en los empleados, tales como bajos niveles de bienestar y rendimiento y altos niveles de ausentismo y recambio son causados por estrés organizacional. A menudo se sugiere que las intervenciones organizacionales que tienen el propósito de reducir el estrés, tales como rediseño del puesto de trabajo, reducirán dichos estados y conductas. Sin embargo, esta sugerencia se basa en dos afirmaciones sin sustento. La primera es que dichos estados y conductas son causados por estrés organizacional. Aunque existe evidencia limitada acerca del rol del estrés, la calidad de esta evidencia se ve seriamente comprometida por numerosos problemas metodológicos y conceptuales. La segunda afirmación es que las intervenciones organizacionales orientadas a cambiar algunos de esos estados y conductas tendrán realmente efecto, y que dichos efectos serán uniformemente positivos. Sin embargo, la evidencia disponible sugiere que estas intervenciones a menudo tienen poco o ningún efecto, y que cuando los tienen, pueden ser positivos y negativos. Se discuten las implicancias de este análisis para futuros trabajos de intervención sobre el estrés en el nivel organizacional.

7

Bunce, D., **What factors are associated with the outcome of individual-focused worksite stress management interventions?** *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 1997. 70(1): p. 1-17.

Título en español:

¿Qué factores se asocian con los resultados de intervenciones de gestión del estrés en el lugar de trabajo enfocadas en el individuo?

Resumen en español:

Existe la necesidad de entender más de los factores que gobiernan la efectividad de intervenciones para la gestión del estrés en el trabajo enfocadas en el individuo. Este artículo examina la investigación contrastando diferentes enfoques hacia la gestión del estrés. Se argumenta que debido a limitaciones de diseño y metodológicas en la mayoría de los estudios, se requiere una nueva generación de investigación que 1) distinga claramente entre intervenciones de diferente contenido técnico; 2) incluya mediciones de proceso para ayudar a distinguir el grado de varianza en los resultados asociado a factores específicos y no específicos; 3) se enfoque en los moderadores del cambio, que posibilite un mejor entendimiento de las circunstancias en que una particular intervención en estrés es adecuada; y 4) examine los mediadores del cambio y así se incremente nuestra comprensión de los mecanismos psicológicos que subyacen al cambio en los resultados. Se propone un marco para ayudar a guiar la investigación futura en estos tópicos.

8

Bunce, D. and K. Stephenson, **Statistical considerations in the interpretation of research on occupational stress management interventions.** *Work & Stress*, 2000. 14(3): p. 197 - 212.

Título en español:

Consideraciones estadísticas en la interpretación de la investigación sobre intervenciones para la gestión del estrés ocupacional

Resumen en español:

Se ha invertido un esfuerzo considerable de investigación en la evaluación de intervenciones para la gestión del estrés ocupacional orientadas a trabajadores individuales. Consideramos varios factores centrales para la interpretación de tal investigación. Específicamente, exploramos 27 informes publicados de intervenciones para la gestión del estrés, tomando en cuenta: 1) la cantidad y el detalle de la información descriptiva entregada en lo que respecta a características de la muestra y procedimientos de intervención; 2) el grado de poder estadístico evidente en los diseños de estudios; 3) si los estudios son reduccionistas, en el sentido que se orientan a trabajadores específicos que experimentan elevados niveles de tensión, o preventivos, en el sentido de estar disponibles para todos, independientemente del nivel inicial de estrés; 4) si el cambio estadísticamente significativo, cuando ocurre, es significativo en términos del mundo real (o clínico) y confiable en los términos de la medición. También subrayamos las recomendaciones para datos descriptivos y las consideraciones estadísticas a ser incluidas en la planificación e interpretación de la investigación sobre intervenciones para la gestión del estrés. Nuestra conclusión es que los investigadores sobre gestión del estrés deberían ocuparse mucho más de estos factores. Al momento presente, la calidad de los reportes y de los diseños de investigación es tal que se hace difícil formarse una impresión de qué tipo de intervención de gestión del estrés es adecuada para quiénes y en qué circunstancias.

Bunce, D. and M.A. West, **Stress Management and Innovation Interventions at Work**. Human Relations, 1996. 49(2): p. 209-232.

Título en español:

Intervenciones de gestión del estrés e innovación en el trabajo

Resumen en español:

Se reporta un estudio entre trabajadores de servicios de salud en que se compara un programa de gestión del estrés más tradicional (n=66) con una intervención que promueve la innovación como una forma de gestión del estrés (n=52), y un grupo de control (n=84). Se realizaron mediciones relacionadas con el proceso de participación en las respectivas intervenciones, y con los resultados en términos de bienestar psicológico. El programa tradicional, que enfatiza técnicas cognitivo-conductuales y de reducción del alerta, se asoció con mejoramientos en la tensión psicológica general y la satisfacción laboral. El programa que promovía respuestas innovadoras a los estresores (por ejemplo, cambiar los métodos de trabajo, modificar las relaciones de trabajo con los colegas) se asoció con mejoramientos en el estrés relacionado con el trabajo e innovación. El análisis estadístico sugirió que las variables de proceso para las sesiones, además de las orientaciones teóricas de las respectivas intervenciones, se asociaban con la varianza en los resultados. Los datos de seguimiento, 1 año después de la intervención, sugirieron que las ganancias de corto plazo en variables relacionadas con el bienestar psicológico no se mantuvieron. Sin embargo, los aumentos en los niveles de innovación, aunque no aparentes después de la intervención (3 meses), fueron significativos después de 1 año. Se concluye que la investigación sobre gestión del estrés se debería enfocar más a variables de proceso, y que las intervenciones que promueven innovación en el trabajo muestran alguna promesa respecto a hacerse cargo de la tensión ocupacional.

10

Chu, C. and S. Dwyer, **Employer Role in Integrative Workplace Health Management: A New Model in Progress**. *Disease Management & Health Outcomes*, 2002. 10(3): p. 175-186.

Título en español:

Rol del empleador en una gestión integrativa de la salud en el lugar de trabajo: un nuevo modelo en desarrollo

Resumen en español:

La salud de la fuerza de trabajo internacional ha sido una creciente área de preocupación en las últimas dos décadas. La globalización de la economía mundial y los cambios tecnológicos rápidos siguen cambiando la naturaleza del trabajo y las prácticas de empleo, exponiendo a los empleados a nuevos y serios riesgos para la salud. Estos desafíos son ineludibles en cualquier lugar de trabajo, por lo tanto es importante que los empleadores examinen cómo pueden cumplir mejor con sus roles legal y de liderazgo para proteger y promover la salud y bienestar de sus empleados.

Este artículo explora los roles de los empleadores en la salud de los empleados en el contexto de desafíos globales y locales. Se sugiere una estrategia para que los empleadores traten con las multifacéticas presiones del trabajo y los impactos en la salud de los empleados, por ejemplo, implementando un modelo holístico integrativo de gestión de la salud en el lugar de trabajo (gestión de salud en el lugar de trabajo es un enfoque a la salud laboral que incluye promoción de la salud, prevención de la enfermedad, gestión de seguridad y desarrollo organizacional). La gestión de la salud del lugar de trabajo ha emergido de los últimos desarrollos en los enfoques de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

También se examina el cambiante mundo del trabajo y las implicancias para la salud de los empleados en el actual clima de cambio tecnológico y globalización. En particular, destaca los aspectos de salud mental asociados con la emergente epidemia de estrés laboral a partir de mayores presiones laborales.

El artículo revisa las cambiantes concepciones del rol de los empleadores y enfoques contemporáneos para las prácticas de gestión en un espectro de disciplinas, delineando los principios y estrategias comunes para responder a los cambios. Un mensaje esencial que ha emergido de la revisión es que los empleadores necesitan llegar a ser agentes de cambio y líderes visionarios que adoptan un enfoque sistémico proactivo, interdisciplinario e integrativo para formular y desarrollar políticas de las empresas y una cultura laboral que faciliten la participación de los empleados, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo.

Estos principios y estrategias contemporáneos de gestión forman las bases de un modelo integrativo para la gestión de salud en el lugar de trabajo que se presenta en este artículo. En

esencia, el modelo usa un ciclo participativo de solución de problemas para identificar y hacerse cargo de los numerosos aspectos asociados con la promoción de la salud y la prevención de enfermedad, la reducción de riesgos y la seguridad ocupacional, y el mejoramiento organizacional y gestión del recurso humano. Específicamente, esto implica que los empleados y empleadores participen en el desarrollo de un programa basado en necesidades y en el ciclo de implementación: identificando las prioridades en salud y asumiendo los determinantes de la salud de los empleados, ambientales, organizacionales, ocupacionales y estilos de vida. El artículo concluye con una visión de los desarrollos internacionales de gestión de la salud en el lugar de trabajo y reporta ejemplos exitosos de regiones de Europa, Pacífico Occidente y Panamericana.

11

Cohen-Katz, J.P., et al., **The Effects of Mindfulness-based Stress Reduction on Nurse Stress and Burnout: A Quantitative and Qualitative Study.** *Holistic Nursing Practice*, 2004. 18(6): p. 302-308.

Título en español:

Los efectos de reducción del estrés basada en la conciencia sobre el estrés y burnout de enfermeras

Resumen en español:

La reducción del estrés basado en la conciencia es un programa que tiene creciente apoyo en la intervención con pacientes. Su énfasis en el autocuidado, en la compasión y en la sanación, lo torna relevante como una intervención para ayudar a las enfermeras a manejar el estrés y reducir el *burnout*. Este artículo describe la implementación de un programa de este tipo en un sistema hospitalario, como un medio para reducir el *burnout* y mejorar el bienestar entre las enfermeras, usando datos cualitativos y cuantitativos.

12

Cooper, C.L. and S. Cartwright, **An intervention strategy for workplace stress.** J Psychosom Res, 1997. 43(1): p. 7-16.

Título en español:

Una estrategia de intervención para el estrés en el lugar de trabajo

Resumen en español:

Este artículo explora diversas fuentes de estrés en el lugar de trabajo y una estrategia de 3 aspectos para gestionar las presiones en el trabajo. Los tres enfoques que se destacan son intervenciones de prevención primaria, secundaria y terciaria. La primera tiene que ver con reducción del estresor, la secundaria con gestión del estrés, la terciaria con apoyo para remediarlo. Además, se sugiere una cierta cantidad de políticas más amplias, tales como evaluación del riesgo, incentivos económicos y medidas específicas para ayudar a la gestión del estrés en lugares de trabajo de pequeño y mediano tamaño.

13

Cottrell, S., **Occupational stress and job satisfaction in mental health nursing: focused interventions through evidence-based assessment.** J Psychiatr Ment Health Nurs, 2001. 8(2): p. 157-64.

Título en español:

Estrés ocupacional y satisfacción laboral en enfermería de salud mental: intervenciones focalizadas a través de una evaluación basada en evidencia

Resumen en español:

En el Reino Unido, más de 20 informes contemporáneos han mostrado que entre un cuarto y un tercio del personal del Servicio Nacional de Salud reportan distrés personal significativo (Weinberg y Creed, 2000). Existe un cuerpo de evidencia sustancial para sugerir que los altos niveles de estrés son endémicos a través del Servicio Nacional de Salud y que muchos de estos estresores pueden ser propios de los servicios de cuidados de salud. Históricamente, la responsabilidad por la gestión del estrés ha sido puesta en manos de los empleados. Esta orientación individual ha conducido al desarrollo de prácticas diseñadas para tratar a aquéllos que exhiben síntomas de estrés, y una relativa escasez de intervenciones orientadas a la prevención y gestión de estresores en el lugar de trabajo. También puede servir para impedir el escrutinio de condiciones, procedimientos y prácticas dañinas en el lugar de trabajo. Este estudio a pequeña escala examina el estrés y la satisfacción laboral en enfermeras de salud mental en un área semirural del norte de Gales. Basándose en cuestionarios de retroalimentación por autorreporte, se describen intervenciones para aumentar la satisfacción laboral y ayudar a mejorar los estresores ocupacionales. Las intervenciones se describen a nivel de individuos, equipos y organizaciones como un todo.

14

Cousins, R., et al., **Management Standards work-related stress in the UK: practical development.** *Work & Stress*, 2004. 18(2): p. 113 - 136.

Título en español:

Estándares de gestión y estrés relacionado con el trabajo en el Reino Unido: desarrollo práctico

Resumen en español:

La investigación encargada por el Health and Safety Executive del Reino Unido (HSE) apoya el punto de vista de que un enfoque preventivo, basado en la evaluación de riesgo, sería más efectivo que los métodos basados en casos en lograr una reducción del estrés relacionado con el trabajo a nivel nacional. En un artículo que acompaña a esta publicación se describe y discute el background de este enfoque (Mackay et al, 2004). El presente artículo describe el desarrollo de los nuevos Estándares de Gestión del estrés (Management Standards) del HSE, que ofrecen un mejoramiento continuo a las organizaciones a través de un proceso preventivo del estrés de tres fases, y el desarrollo de una Herramienta Indicadora de Apoyo (un cuestionario en dos etapas para evaluar las percepciones de los empleados respecto de las condiciones de trabajo). Los Estándares de Gestión comprenden una serie de estados a ser alcanzados, que son declaraciones de buenas prácticas en seis áreas claves de estresores: demandas, control, apoyo, relaciones, rol y cambio organizacional. Para cada área de estresores existe también una “declaración de plataforma” que delinea los principales objetivos a ser alcanzados por la organización. Esta declaración puede incluir un porcentaje determinado de empleados que estiman que la organización cumple con el estándar: este asunto será establecido después que los estándares hayan sido evaluados en una campaña de consulta pública. Para usar el nuevo proceso debe evaluarse primero el estado de la organización usando la Herramienta Indicadora; el vínculo con los trabajadores en grupos focales permite que aparezcan futuros temas de exploración; finalmente, puede existir una formulación de intervenciones y una subsiguiente revisión. No se pretende que los estándares sean legalmente fiscalizables. El propósito del HSE es que dichos estándares y la metodología asociada permitan a las organizaciones hacerse cargo de manera efectiva del estrés relacionado con el trabajo, y subsecuentemente reduzcan su incidencia y prevalencia.

15

Cox, T. and S. Cox, **Occupational Health: Control and Monitoring of Psychosocial and Organisational Hazards at Work**. The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health, 1993. 113(4): p. 201-205.

Título en español:

Salud ocupacional: control y monitoreo de riesgos psicosociales y organizacionales en el trabajo

Resumen en español:

Este artículo considera las conceptualizaciones que subyacen al enfoque tradicional de la salud ocupacional y ofrece una crítica, mucha de la cual apunta a la importancia de los aspectos organizacionales y psicosociales. Luego explora el posible desarrollo de un nuevo modelo de salud organizacional, de 3 factores, basado en salud, trabajo y organización. Hace suya la tesis de la necesidad de considerar los problemas planteados por los riesgos psicosociales y organizacionales en el trabajo y el argumento de que estos pueden ser gestionados efectivamente en el marco de prácticas que han probado ser exitosas para los riesgos del trabajo más tangibles.

16

Delisle, A., et al., **The effects of two interventions on persistent pain: A multiple single-case study among sign language interpreters.** International Journal of Industrial Ergonomics, 2007. 37(2): p. 111-123.

Título en español:

Los efectos de dos intervenciones sobre dolor persistente. Un estudio de caso único múltiple entre intérpretes de lenguaje de signos

Resumen en español:

Los objetivos del presente estudio fueron: 1) explorar los efectos de dos intervenciones (B: gestión del estrés y C: estilo de trabajo) entre intérpretes de lenguaje de signos, usando un diseño de caso único cruzado; y 2) documentar la viabilidad de usar tal diseño de mediciones repetidas en la exploración de impacto de la intervención laboral. Se hizo seguimiento a siete participantes que reportaban dolor persistente durante las mediciones de línea de base, evaluándolos cada semana mediante un cuestionario (estrés psicológico, síntomas músculo-esqueléticos) y mediante mediciones directas (electromiografía y goniometría), a lo largo del estudio. Para evaluar la confiabilidad se realizaron entrevistas con los participantes, representantes de la gerencia y el sindicato, y se aplicaron cuestionarios para los profesores y estudiantes sordos. Después de establecer la primera línea de base para todos los participantes, tres de ellos recibieron la intervención B seguida por una segunda línea de base y la intervención C. Los otros cuatro participantes primero recibieron la intervención C, seguida por la segunda línea de base y la intervención B. Ambas intervenciones demostraron potencial para reducir el dolor. Para tres de los cuatro participantes que mostraron una reducción del dolor, ésta se acompañó de una reducción ya sea en el estrés percibido o en la exposición mecánica o en ambos. No se puede concluir que una intervención es mejor que la otra. Sin embargo, el hecho de que algunos individuos respondieron a una intervención o a la otra, revela que implementar ambas tendría la mejor chance para tener éxito en la prevención de la discapacidad entre trabajadores que reportan dolor persistente. Ejecutar tal diseño de mediciones repetidas sobre una base semanal fue desafiante para los participantes, especialmente las mediciones instrumentales. Sin embargo, este tipo de diseño podría ser útil al explorar nuevas intervenciones, especialmente si las mediciones directas no son de interés.

17

Des Camp, K.D. and C.C. Thomas, **Buffering Nursing Stress Through Play at Work**. West J Nurs Res, 1993. 15(5): p. 619-627.

Título en español:

Amortiguando el estrés de las enfermeras a través del juego en el trabajo

Resumen en español:

El estrés laboral es una preocupación mayor en los servicios de salud hoy en día, y particularmente en la profesión de enfermería. Se ha realizado mucha investigación para identificar los diversos estresores en el ambiente de enfermería. La investigación reciente también ha identificado algunas consecuencias del estrés, señaladas como tensiones. Este estudio examinó los efectos de la diversión en el trabajo sobre la relación entre estresores laborales y tensiones para las enfermeras.

18

Devilley, G.J. and P. Cotton, **Psychological debriefing and the workplace: defining a concept, controversies and guidelines for intervention.** Australian Psychologist, 2003. 38(2): p. 144 - 150.

Título en español:

Desconexión psicológica en el lugar de trabajo: definición de un concepto, controversias y guías para la intervención

Resumen en español:

La desconexión del estrés por incidentes críticos, una forma específica de desconexión psicológica, ha ganado amplia aceptación e implementación en los pocos años desde que fuera propuesta (Mitchel, 1983). Sin embargo, han surgido recientes dudas sobre esta práctica y confusión en relación a la terminología usada. Este artículo explora las quejas frecuentemente hechas por los proponentes en relación a su uso, quejas de ineffectividad en respuesta por parte de sus detractores, y consenso general en relación a su uso específico y el uso de desconexión psicológica más genérica. Concluimos que el recientemente introducido método de Gestión de Estrés por Incidentes Críticos y su progenitor (desconexión del estrés por incidentes críticos), actualmente están mal definidos y son relativamente indistintos entre sí en la literatura de tratamientos y resultados, y deberían ser tratados de manera similar. Los consensos actuales de expertos y las revisiones meta-analíticas sugieren que el procedimiento es posiblemente nocivo, que la desconexión psicológica genérica es inerte y que se debería poner más énfasis en la búsqueda y provisión de intervenciones precoces para aquellas personas que pueden desarrollar reacciones patológicas. También se propone un conjunto de guías genéricas para la minimización y gestión de las respuestas de estrés traumático en el lugar de trabajo.

19

Dewe, P., **The Transactional Model of Stress: Some Implications for Stress Management Programs.** Asia Pacific Journal of Human Resources, 1997. 35(2): p. 41-51.

Título en español:

El modelo transaccional de estrés: algunas implicancias para los programas de gestión del estrés

Resumen en español:

Esta investigación explora la aplicación del modelo transaccional de estrés a un contexto laboral y considera los resultados en el contexto de nuevas direcciones para programas de gestión del estrés. Dos temas son importantes. El primero es que un enfoque transaccional ofrece una perspectiva muy diferente sobre el estrés laboral respecto de enfoques tradicionales. El segundo es que el debate acerca del modelo transaccional tiene más que ver con cómo se debería aplicar de la mejor manera a un contexto laboral, que acerca del modelo en sí mismo. Se discuten las mediciones de los procesos individuales (evaluación primaria y secundaria), en el centro del modelo transaccional, y se consideran los resultados del uso de tales instrumentos en términos de su potencial explicativo. Las implicancias de tales hallazgos levantan una cantidad de temas para los programas de gestión del estrés. Estos incluyen la necesidad de prestar particular atención al significado que los individuos dan a los eventos, para proporcionar adecuados recursos de afrontamiento y tener en cuenta temas como el poder y control.

Eisen, K.P., et al., **Stress management in the workplace: A comparison of a computer-based and an in-person stress-management intervention.** Computers in Human Behavior, 2008. 24(2): p. 486-496.

Título en español:

Gestión del estrés en el lugar de trabajo: una comparación de intervenciones de gestión del estrés, basada en computador y personal frente a frente

Resumen en español:

El estrés laboral contribuye significativamente a los costos de salud de las corporaciones. Numerosas compañías han implementado intervenciones de gestión del estrés en el lugar de trabajo para mitigar el impacto financiero y personal del estrés en sus empleados. Las intervenciones cognitivo-conductuales de gestión del estrés pueden reducir tanto el estrés percibido como el medido fisiológicamente. Tradicionalmente estas intervenciones se han implementado en pequeños grupos conducidos por un instructor. Se comparan los resultados de una intervención de gestión del estrés entregada por medio de un instructor versus una en formato de presentación en computador, a través de un diseño aleatorizado, controlado. Los procedimientos de relajación breves presentados en ambos formatos contribuyeron a reducciones altamente significativas en el estrés reportado inmediatamente. La reducción del estrés, sin embargo, no se asoció con mejoramiento en los índices de largo plazo de estrés laboral, al término de la intervención y en el seguimiento de un mes. La atrición fue significativamente alta en el formato por computador. En ambos formatos, sin embargo, el uso más frecuente de las técnicas de reducción de estrés se correlacionó significativamente con mayores reducciones en los índices de estrés (nerviosismo, aislamiento social, estrés global) en el seguimiento.

21

Eklof, M. and M. Hagberg, ***Are simple feedback interventions involving workplace data associated with better working environment and health? A cluster randomized controlled study among Swedish VDU workers.*** Appl Ergon, 2006. 37(2): p. 201-10.

Título en español:

¿Se asocian las intervenciones de retroalimentación simple que implican datos del lugar de trabajo con un mejor ambiente laboral y salud? Un estudio de cluster aleatorizado controlado entre trabajadores de pantallas de datos suecos

Resumen en español:

Objetivo: Evaluar si la retroalimentación y la discusión acerca de datos del ambiente psicosocial y ergonómico de trabajo, durante una sesión corta con individuos, grupos o supervisores de trabajadores de pantallas de datos, tuvieron efecto sobre: 1) la calidad de las modificaciones implementadas en el diseño del lugar de trabajo, técnicas de trabajo o aspectos psicosociales; 2) las demandas psicológicas, la latitud decisional y el apoyo social; 3) el confort durante el trabajo con computador, el estrés emocional y la prevalencia de síntomas músculo-esqueléticos o el malestar ocular.

Métodos: Se aleatorizaron 36 grupos de trabajo de 9 organizaciones, en 3 condiciones de retroalimentación (individual, grupo de trabajo, supervisor) o en grupo de control. Se hizo un seguimiento 6 meses después de la intervención. Se usaron cuestionarios en el nivel de trabajo grupal.

Resultados: Se observó un efecto positivo en apoyo social, mediante la retroalimentación a los supervisores.

Conclusión: La retroalimentación y la discusión sobre datos del ambiente psicosocial y ergonómico con los supervisores de trabajadores de pantallas de datos puede tener efectos positivos sobre el apoyo social, medido como una característica grupal. Se discuten las fuentes de sesgo potencial.

22

Eriksen, H.R., et al., **Improving subjective health at the worksite: a randomized controlled trial of stress management training, physical exercise and an integrated health programme.** *Occup Med (Lond)*, 2002. 52(7): p. 383-91.

Título en español:

Mejorando la salud subjetiva en el lugar de trabajo: un ensayo controlado aleatorizado de entrenamiento en gestión del estrés, ejercicio físico y un programa de salud integrado

Resumen en español:

Nuestro objetivo fue evaluar el efecto de un programa consistente en 12 semanas de entrenamiento en gestión del estrés (EGE), ejercicio físico y un programa de salud integrada (PSI), en el contexto de un lugar de trabajo, para quejas subjetivas de salud. Para hacer esto, distribuimos al azar a 860 empleados en los siguientes grupos: Control (n=344), Ejercicio Físico (EF, n= 189), Programa de Salud Integrada (PSI, que comprende ejercicio físico e información en salud, n=165), y Entrenamiento en Gestión del Estrés (EGE, n=165). No hubo efectos significativos sobre la salud subjetiva, las licencias por enfermedad o el estrés laboral. Sin embargo, se experimentaron efectos positivos específicos y fuertes en las áreas de objetivos particulares definidos para cada intervención. El grupo EF mostró una mejoría en salud general, acondicionamiento físico y dolor muscular, en tanto que el grupo EGE mostró mejor gestión del estrés. El grupo PSI mostró los efectos más fuertes, afectando la mayor parte de metas para tratamiento.

23

Evans, G.W., G. Johansson, and L. Rydstedt, **Hassles on the Job: A Study of a Job Intervention with Urban Bus Drivers**. *Journal of Organizational Behavior*, 1999. 20(2): p. 199-208.

Título en español:

Líos en el trabajo: un estudio de una intervención laboral con conductores de buses urbanos

Resumen en español:

Los datos epidemiológicos, psicofisiológicos y de estudios de campo convergen en la conclusión de que la conducción de buses en un área urbana es extremadamente estresante, con serios riesgos para la salud. Nosotros demostramos que la reducción en el número de dificultades y líos mientras se operan los buses, responde en gran medida por los efectos saludables de una intervención de ambiente laboral diseñada para reducir la congestión de tráfico, disminuir las demandas de los pasajeros hacia los conductores, y en general facilitar la operación del bus. Este estudio también realiza contribuciones metodológicas a la literatura sobre estrés y salud. Las evaluaciones realizadas por observadores independientes, de los cambios en las dificultades y líos causados por una intervención de terreno, predicen, en un diseño longitudinal, los marcadores de estrés, incluyendo presión arterial, frecuencia cardiaca y un índice estandarizado de autorreporte de estrés. Se discute el valor de usar estudios de rediseño del trabajo para investigar más rigurosamente el estrés.

24

Feuerstein, M., et al., **Job stress management and ergonomic intervention for work-related upper extremity symptoms.** Appl Ergon, 2004. 35(6): p. 565-74.

Título en español:

Gestión del estrés laboral e intervención ergonómica para síntomas de la extremidad superior relacionados con el trabajo

Resumen en español:

En la práctica, la prevención secundaria de síntomas de la extremidad superior relacionados con el trabajo (WRED en inglés, ESRT español) generalmente apunta a factores de riesgo biomecánicos. Se ha demostrado que los factores psicosociales también juegan un rol importante en el desarrollo de la severidad de los síntomas de ESRT y en la futura discapacidad. La adición de un componente de gestión del estrés a las intervenciones enfocadas biomecánicamente puede resultar en mayores mejorías de los síntomas de ESRT y en las limitaciones funcionales que la intervención sobre los factores biomecánicos de riesgo solos. Se asignaron, en forma aleatoria, 70 trabajadores de oficina con síntomas de ESRT a un grupo de intervención ergonómica (evaluación y modificación de la estación de trabajo y ejercicios de estiramiento) o a un grupo de intervención combinada, ergonómica y de estrés laboral (intervención ergonómica más dos talleres de 1 hora sobre identificación y gestión de estrés en el trabajo). Se obtuvieron observaciones de todos los participantes, a la línea base, en seguimientos de 3 y 12 meses, respecto de los riesgos ergonómicos observados y autorreportados, estrés laboral, dolor, síntomas, limitación funcional y salud física general y mental. Mientras ambos grupos experimentaron disminuciones significativas en dolor, síntomas y limitación funcional desde la línea base a los tres meses, con mejoramientos que continuaron a los 12 meses después de la línea base, no se observaron diferencias significativas entre los grupos para ninguna de las medidas de resultados. Los hallazgos indican que las dos sesiones adicionales de gestión de estrés no aumentaron significativamente los mejoramientos de largo plazo en relación con la intervención ergonómica sola.

25

Fisher, C.D., **Social Support and Adjustment to Work: A Longitudinal Study.** Journal of Management, 1985. 11(3): p. 39-53.

Título en español:

Apoyo social y adaptación al trabajo: un estudio longitudinal

Resumen en español:

Este estudio fue enfocado hacia el rol jugado por el apoyo social de colaboradores y supervisores, en facilitar la adaptación de los recién ingresados y en mitigar los efectos de estrés por expectativas no satisfechas. La literatura sobre apoyo social indica que existen tres tipos de impacto sobre el estrés y sus consecuencias: un efecto principal sobre resultados, un efecto principal sobre estrés percibido, y un efecto moderador de resultados. El presente estudio investigó las interrelaciones de estrés, apoyo social y resultados en el trabajo, usando una muestra de enfermeras recién graduadas, en sus primeros seis meses a tiempo completo en trabajo hospitalario. Se usó un diseño longitudinal empleando tres oleadas de datos. Se encontró que el apoyo social tiene efectos principales en reducir el nivel de estrés por expectativas no satisfechas y en facilitar una adaptación positiva entre los recién ingresados.

Fothergill, A., D. Edwards, and P. Burnard, **Stress, Burnout, Coping and Stress Management in Psychiatrists: Findings from a Systematic Review**. International Journal of Social Psychiatry, 2004. 50(1): p. 54-65.

Título en español:

Estrés, burnout, afrontamiento y gestión del estrés en psiquiatras: hallazgos de una revisión sistemática

Resumen en español:

Antecedentes: La investigación sobre estrés entre los psiquiatras ha intentado identificar estresores que pudiesen conducir a enfermedad física y distrés psicológico.

Propósitos: El propósito del estudio fue revisar sistemáticamente la evidencia actual sobre la efectividad de las intervenciones de gestión del estrés para quienes trabajan en la profesión psiquiátrica.

Método: Se realizó una revisión sistemática de la literatura sobre estrés y gestión del estrés en la profesión de psiquiatría.

Resultados: Se incluyeron 23 estudios internacionales en la sección psiquiatría de la revisión. Los psiquiatras reportan una gama extensa de estresores en su trabajo, incluyendo estrés asociado con su trabajo y estrés personal. Un estrés personal que los psiquiatras encuentran muy difícil de afrontar es el suicidio de pacientes. Las estrategias de afrontamiento incluyen apoyo de colegas e intereses fuera del trabajo. Ningún estudio evaluó el uso de intervenciones de gestión del estrés para los psiquiatras.

Conclusiones: La psiquiatría es una profesión estresante. Los psiquiatras identificaron diversos estresores en sus vidas profesionales y personales.

27

Gardner, B., et al., **Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study.** *Work & Stress*, 2005. 19(2): p. 137 - 152.

Título en español:

Terapia cognitiva y afrontamiento conductual en la gestión de estrés relacionado con el trabajo: un estudio de intervención

Resumen en español:

Los modelos transaccionales de estrés enfatizan la importancia de la evaluación cognitiva de potenciales estresores en la determinación de la respuesta de estrés. Esta evaluación puede ser modificada por el uso de técnicas normalmente asociadas con la terapia cognitiva. La contribución de un componente específicamente cognitivo cuando se interviene en estrés relacionado con el trabajo no ha sido bien evaluada hasta la fecha. Esta investigación busca determinar la efectividad del entrenamiento para manejo del estrés en el tratamiento de los efectos del estrés relacionados con el trabajo, comparando el rol de la modificación de cogniciones disfuncionales con la enseñanza de estrategias de afrontamiento conductual adecuadas. Los participantes fueron asignados a una de dos condiciones de intervención o a una lista de espera de control. Aquéllos en las condiciones experimentales recibieron intervenciones de manejo grupal del estrés ya sea con el foco en las técnicas de terapia cognitiva o con el foco en las habilidades de afrontamiento conductual. Se tomaron mediciones de salud general al comienzo y final de la intervención y en el seguimiento a tres meses. Los participantes en los grupos de terapia cognitiva que reportaron síntomas de mala salud general al inicio de la intervención mostraron una mejoría significativa en el seguimiento. La terapia cognitiva parece haber sido una intervención efectiva en la intervención del estrés relacionado con el trabajo. Aquéllos en el grupo conductual mostraron un mejoramiento más pequeño, pero aún clínicamente efectivo. Se discuten los resultados en términos de los aspectos metodológicos y las implicancias para la investigación futura. Se sugiere que puede necesitarse desarrollar cambios en la evaluación cognitiva.

Giga, S.I., et al., **The UK perspective: a review of research on organisational stress management interventions.** Australian Psychologist, 2003. 38(2): p. 158 - 164.

Título en español:

La perspectiva del Reino Unido: una revisión de la investigación sobre intervenciones organizacionales de gestión del estrés

Resumen en español:

Existe un número creciente de estudios que han monitoreado el impacto de las intervenciones en gestión del estrés (IGE) y los resultados de estos estudios pueden jugar un rol vital en informar el desarrollo de IGE más efectivas, basadas en la evidencia. En este artículo, los autores realizaron una revisión de la investigación realizada en el Reino Unido que evaluó el impacto de las IGE. Se examinaron 16 estudios y los resultados revelan que la vasta mayoría de intervenciones fueron focalizadas en el empleado individual, aunque existió una tendencia en la investigación más reciente a enfocarse en intervenciones de nivel organizacional. Mientras todos los niveles de intervención mostraron tener algún beneficio humano y/u organizacional, las estrategias orientadas al nivel individual tuvieron menos probabilidades de tener beneficios de largo plazo. Un examen de los métodos de investigación usados en los 16 estudios indicó que los investigadores en el Reino Unido están comenzando a adoptar métodos de investigación más rigurosos. Sin embargo, hubo una tendencia en los investigadores a evaluar en marcos de tiempo relativamente cortos. Se discuten las implicancias de estos hallazgos para futuras investigaciones.

29

Gyllensten, K., S. Palmer, and J. Farrants, **Perceptions of stress and stress interventions in finance organizations: Overcoming resistance towards counselling.** *Counselling Psychology Quarterly*, 2005. 18(1): p. 19 - 29.

Título en español:

Percepciones de estrés e intervenciones para el estrés en organizaciones financieras: superando la resistencia hacia la consejería

Resumen en español:

Este artículo presenta los hallazgos de un estudio cualitativo realizado para obtener mayor información acerca de las actitudes de las organizaciones financieras hacia el estrés en el lugar de trabajo y las intervenciones en estrés. Se usaron entrevistas semiestructuradas a siete individuos, cada uno representando a su organización. Para analizar los datos se usó el Análisis Fenomenológico Interpretativo (Murray and Chamberlain, eds., *Qualitative Health Psychology*, London, Sage). Un tema principal que emergió fue la “resistencia hacia la consejería en estrés”. Se discuten éste y varios otros subtemas relacionados, y se presenta un modelo con sugerencias para reducir resistencias a la consejería en estrés.

Halbesleben, J.R.B., H.K. Osburn, and M.D. Mumford, **Action Research as a Burnout Intervention: Reducing Burnout in the Federal Fire Service**. *Journal of Applied Behavioral Science*, 2006. 42(2): p. 244-266.

Título en español:

Investigación - acción como intervención en burnout: reduciendo el burnout en el Servicio Federal de Bomberos

Resumen en español:

A pesar de un cuerpo rápidamente creciente de trabajos acerca de la naturaleza del estrés y del *burnout* en las organizaciones, se ha realizado relativamente poca investigación para desarrollar estrategias para reducir el *burnout*. En este artículo discutimos la investigación - acción colaborativa como un mecanismo para la reducción del *burnout*. Los autores demuestran la eficacia de este enfoque en el contexto de un departamento federal de bomberos. Los hallazgos sugieren que la investigación - acción tiene potencial como mecanismo para la reducción del *burnout*, particularmente debido a su enfoque más holístico que puede diseñarse para ajustarse a las necesidades de una organización.

31

Hannigan, B., D. Edwards, and P. Burnard, **Stress and stress management in clinical psychology: Findings from a systematic review.** *Journal of Mental Health*, 2004. 13(3): p. 235 - 245.

Título en español:

Estrés y gestión del estrés en psicología clínica: hallazgos de una revisión sistemática

Resumen en español:

Antecedentes: El estrés ocupacional es un problema principal para los individuos y las organizaciones. El estrés puede causar *burnout*, mala salud, alta rotación de la fuerza de trabajo, ausentismo, baja en la moral y reducción de la eficiencia y el rendimiento.

Propósitos: Identificar factores que contribuyen al estrés, al *burnout* y a la satisfacción laboral en los psicólogos calificados del Reino Unido; identificar las diversas estrategias de afrontamiento empleadas; identificar las intervenciones de gestión del estrés que han sido usadas por los miembros de la profesión de psicólogos clínicos en el Reino Unido.

Métodos: Revisión sistemática, enfocada en los estresores, moderadores e indicadores de estrés y en intervenciones de gestión del estrés.

Resultados: Se incluyeron siete estudios en la revisión. Sólo uno informó sobre la evaluación de una intervención de gestión del estrés. Las fuentes de estrés para los psicólogos clínicos reportadas incluyeron características de los pacientes, carga de trabajo excesiva, dudas profesionales y mala gestión. Las estrategias de afrontamiento incluyeron conversar con colegas y otros enfoques "activos" de gestión personal del estrés. Hasta el 40% de los psicólogos clínicos del Reino Unido que participaron en estudios consideraron que experimentaban niveles de estrés en la categoría de "caso".

Conclusiones: El trabajo en salud mental es provocador de estrés. Sin embargo, los factores organizacionales y profesionales pueden actuar en contra de psicólogos que buscan y reciben apoyo en el trabajo.

Harkness, A.M.B., et al., **Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions.** *Work & Stress*, 2005. 19(2): p. 121 - 136.

Título en español:

Hablando acerca del estrés laboral: análisis de discurso e implicaciones para las intervenciones en estrés

Resumen en español:

Este estudio usó el análisis del discurso para explorar la manera en que los empleados entienden el estrés laboral. Participaron 22 mujeres, trabajadoras administrativas, en una ciudad de Canadá, en grupos focales donde hablaron acerca del estrés laboral y tomaron conciencia de sus experiencias en el tema. Los relatos de las mujeres fueron analizados usando métodos de análisis del discurso (es decir, un examen de cómo se construye lo que se dice). Los hallazgos revelaron que el hablar acerca de estar bajo estrés proporciona un modo socialmente aceptable de expresar malestar y rescatar el sentido de importancia que se ha perdido, a través de sentirse subvaloradas y subapreciadas en la organización. En contraste, el admitir que se es incapaz de afrontar el estrés fue considerado como algo “anormal”. El discurso sobre el estrés expresa un sentimiento de falta de ayuda y ambigüedad, al no reconocer influencia externas sobre las experiencias de los trabajadores de comercio, tales como su lugar en la estructura de poder de la organización, y al limitar su sentido de agencia y control sobre los problemas experimentados en el trabajo. Se discuten las implicancias de estos hallazgos para las intervenciones y la cultura organizacional. Por ejemplo, se estimula a los empleadores a ser conscientes de los mensajes que están siendo enviados a los empleados acerca de cómo deben manejarse las emociones negativas o las experiencias estresantes del trabajo (es decir, cómo debe ser manejado el estrés). Se hacen recomendaciones para investigación futura usando el análisis del discurso, tales como el examen de discursos alternativos que procuran mejorar las condiciones de trabajo.

Heaney, C.A., **Enhancing Social Support at the Workplace: Assessing the Effects of the Caregiver Support Program.** Health Educ Behav, 1991. 18(4): p. 477-494.

Título en español:

Aumento del apoyo social en el lugar de trabajo: evaluando los efectos del programa de apoyo a los cuidadores

Resumen en español:

Aunque los efectos promotores de la salud provenientes del apoyo social están bien documentados, poco se sabe acerca de cómo incrementar el flujo de apoyo social entre miembros de una red. Este artículo describe y evalúa el Programa de Apoyo a Prestadores de Cuidados, un programa en el lugar de trabajo que intenta mejorar la calidad de las relaciones de trabajo entre gerentes de residencias y equipos de cuidados directos que trabajan en hogares residenciales para discapacitados mentales. El programa incorpora tres estrategias para incrementar el apoyo social: 1) agregar una nueva persona o grupo de personas a la red social de los empleados, 2) aumentar las relaciones existentes mejorando las habilidades del empleado focal para mantener redes fuertes y movilizar apoyo, y 3) aumentar las relaciones existentes por medio del entrenamiento de los miembros de la red social de modo que sean más apoyadores. El Programa de Apoyo a los Prestadores de Cuidados fue evaluado en un trabajo de campo aleatorizado. Los resultados indican que el programa fue efectivo en mejorar las relaciones entre participantes directos del equipo y sus gerentes. Sin embargo, otras relaciones de trabajo no fueron afectadas. La relación entre equipo de cuidados directos y sus gerentes residenciales fue la única relación de trabajo para las cuales ambos miembros de la díada interpersonal participaron en el programa. Se discuten las implicancias de estos hallazgos para la práctica de educación en salud y para la investigación futura.

Heaney, C.A., et al., **Industrial Relations, Worksite Stress Reduction, and Employee Well-Being: A Participatory Action Research Investigation.** Journal of Organizational Behavior, 1993. 14(5): p. 495-510.

Título en español:

Relaciones industriales, reducción del estrés en el lugar de trabajo y bienestar de los empleados: una investigación-acción participativa

Resumen en español:

El lugar de trabajo se ha convertido en el lugar para muchas intervenciones de gestión del estrés y de reducción del estrés. Pero se ha prestado poca atención a los factores del ambiente laboral que afectan la implementación e impacto de tales intervenciones. En este artículo investigamos el efecto de nuevas prácticas de relaciones industriales versus las tradicionales sobre el impacto de un programa de reducción del estrés en un lugar de trabajo, en un contexto de manufactura. Más específicamente, se describe y evalúa un programa de investigación acción participativo sobre el estrés y se evalúa en dos diferentes contextos de gestión de la fuerza de trabajo. Una organización se caracteriza por el emergente “nuevo” sistema de relaciones industriales donde las relaciones trabajo □ gerencia incorporan elementos de solución conjunta de problemas. La otra organización tiene un enfoque más tradicional, las relaciones trabajo □ gerencia son formalmente adversas. Los resultados indican que el contexto de relaciones trabajo □ gerencia influyó en el impacto del proyecto de estrés. La participación de los empleados en el proyecto de investigación-acción en estrés aumentó la participación de los empleados en la toma de decisiones en ambos contextos. Sin embargo, el compromiso en el proyecto de estrés aumentó la percepción de un clima de participación sólo en la organización con relaciones industriales más cooperativas. Aumentos en el apoyo de los colegas y disminución en los síntomas depresivos se asociaron con involucramiento en el proyecto.

Heaney, C.A., R.H. Price, and J. Rafferty, **Increasing Coping Resources at Work: A Field Experiment to Increase Social Support, Improve Work Team Functioning, and Enhance Employee Mental Health.** *Journal of Organizational Behavior*, 1995. 16(4): p. 335-352.

Título en español:

Aumento de recursos de afrontamiento en el trabajo: un experimento de campo para aumentar el apoyo social, mejorar el funcionamiento de los equipos de trabajo y aumentar la salud mental de los empleados

Resumen en español:

Estudios de correlación han identificado recursos de afrontamiento en el lugar de trabajo, tales como el apoyo social y el control percibido, y han sugerido un rol positivo para tales recursos en los procesos de estrés de los empleados. Sin embargo, poca evidencia ha demostrado el rol causal de los recursos de afrontamiento en el mejoramiento de la salud mental, ni cómo se pueden aumentar los recursos de afrontamiento en el lugar de trabajo. Este artículo informa sobre los resultados de un experimento de campo que busca proporcionar tal evidencia. Trabajadores de servicios humanos participaron en un programa orientado por la teoría, diseñado para aumentar los recursos de afrontamiento individuales y psicosociales individuales y grupales y las capacidades de los individuos para usar esos recursos al afrontar demandas del trabajo. La inclusión de las variables de selección en modelos usados para evaluar el impacto de la intervención sirvió para controlar el sesgo de selección y además permitió la evaluación del impacto del entrenamiento sobre aquellos trabajadores más propensos a la rotación y aquéllos más propensos a participar. Los resultados indicaron que el programa mejoró el clima del equipo de trabajo y se redujeron los síntomas depresivos y de somatización en aquellos que estaban en mayor riesgo de dejar sus trabajos. El programa también fue efectivo en aumentar la cantidad de apoyo del supervisor recibido en el trabajo y en fortalecer las percepciones de capacidades de afrontamiento en aquellos trabajadores con mayor probabilidad de participar en el programa.

36

Henry, J. and G.O. Ginn, **Violence prevention in healthcare organizations within a total quality management framework.** J Nurs Adm, 2002. 32(9): p. 479-86.

Título en español:

Prevención de la violencia en organizaciones de cuidados de la salud en un marco de gestión de calidad total

Resumen en español:

Los autores usan la filosofía de gestión de calidad total para asumir el problema de la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, en organizaciones sanitarias. Examinan la literatura sobre ámbito de la violencia y las aplicaciones de los principios de gestión de calidad total en organizaciones sanitarias. Concluyen con guías para el diseño e implementación de programas de prevención de la violencia en el marco de la gestión de calidad total.

37

Houtman, I.L., et al., **Dutch monitor on stress and physical load: risk factors, consequences, and preventive action.** *Occup Environ Med*, 1998. 55(2): p. 73-83.

Título en español:

Observatorio holandés de estrés y carga física: factores de riesgo, consecuencias y acción preventiva

Resumen en español:

Objetivos: Debido a cambios recientes en la legislación sobre salud y seguridad ocupacional, se desarrolló un observatorio nacional sobre estrés y carga física en Holanda, para monitorear a) los riesgos y consecuencias del estrés y la carga física en el trabajo, b) las acciones preventivas en las compañías para reducir esos riesgos, y c) las variables organizacionales y ambientales que facilitan las acciones preventivas.

Métodos: Se recogió información de empleadores, empleados y representantes de empleados. El observatorio fue usado con una muestra representativa nacional de compañías en la industria, comercio al por mayor, bancos y servicios financieros, 782 compañías en total.

Resultados y conclusiones: No se encontró que la información de los empleados, agregada al nivel de compañía, se correlacionara con la de los empleadores en la misma compañía. Aunque muchos empleadores reconocieron factores de riesgo para el estrés y para la carga física como un problema, a menudo parecen subestimar el problema comparados con la mirada de los empleados de la misma compañía. Este es particularmente el caso para los factores psicosociales de riesgo. También fue menor la percepción de los empleadores respecto de las medidas de resultado, especialmente empleadores que consideren que el agotamiento emocional está relacionado con el trabajo, comparados con los representantes de los empleados de la misma organización. Las medidas preventivas para la carga física son mucho más populares que las medidas contra el estrés. Es la responsabilidad del empleador tomar más medidas preventivas de todo tipo. Ellos necesitan reconocer los factores de riesgo como problemas y que los problemas de salud están relacionados con el trabajo. Los empleados de compañías más grandes deberían participar con los empleadores para considerar las medidas efectivas y se debería hacer mayor uso del apoyo a nivel de rama. Para medidas preventivas específicas, emergieron predictores específicos. Excepto para las medidas de prevención de estrés laboral, la información de los empleados no contribuyó suficientemente a iniciar medidas preventivas en el lugar de trabajo.

Huang, Y.-H., M.M. Robertson, and K.-I. Chang, **The Role of Environmental Control on Environmental Satisfaction, Communication, and Psychological Stress: Effects of Office Ergonomics Training.** *Environment and Behavior*, 2004. 36(5): p. 617-637.

Título en español:

El rol del control ambiental sobre la satisfacción ambiental, comunicación y estrés psicológico: efectos de un entrenamiento ergonómico para oficina

Resumen en español:

El principal propósito de este cuasi-experimento de terreno fue evaluar si un programa de entrenamiento ergonómico de oficina reduce el estrés psicológico de los empleados y mejora su control ambiental, su satisfacción ambiental y los niveles de comunicación. Se desarrolló un modelo conceptual, que se usó para evaluar estas relaciones. Se recolectaron datos pre- y postintervención mediante encuesta a 89 trabajadores. El programa de entrenamiento ergonómico de oficina mejoró significativamente las percepciones autorreportadas por los trabajadores respecto del control ambiental, la satisfacción con el ambiente de trabajo y el grado en que el ambiente apoya la comunicación con los colegas. Sin embargo, el estrés no cambió. Se encontró que el control ambiental media la relación entre satisfacción pre- y postintervención. En su globalidad, los resultados confirman la importancia de incorporar entrenamiento ergonómico en lugares de trabajo de oficina para aumentar el uso efectivo de los ambientes de trabajo y el sentido de control y satisfacción ambiental de los trabajadores.

39

Hurrell, J.J., Jr. and L.R. Murphy, **Occupational stress intervention**. Am J Ind Med, 1996. 29(4): p. 338-41.

Título en español:

Intervención en estrés ocupacional

Resumen en español:

El tópico del estrés ocupacional ha recibido considerable atención de investigación durante la última década y ha emergido como una importante preocupación de salud y seguridad ocupacional. Por ejemplo, las demandas de compensación de los trabajadores por enfermedades relacionadas con el estrés fueron el tipo de demanda con crecimiento más rápido en los 1980s, comprendiendo más del 11% de tales demandas. La preocupación por problemas asociados con el estrés ocupacional y sus costos ha concitado el interés en estrategias de intervención. Si bien se han identificado estresores del trabajo y sus consecuencias físicas y mentales, se ha documentado relativamente poco sobre intervenciones exitosas. Este artículo discute los esfuerzos de intervención primaria, secundaria y terciaria en el área del estrés ocupacional y argumenta sobre los esfuerzos para incrementar la comprensión del proceso de intervención en estrés ocupacional.

Innstrand, S.T., G.A. Espnes, and R. Mykletun, Job Stress, **Burnout and Job Satisfaction: An Intervention Study for Staff Working with People with Intellectual Disabilities**. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 2004. 17(2): p. 119-126.

Título en español:

Estrés laboral, burnout y satisfacción laboral: un estudio de intervención para personal que trabaja con personas con discapacidades intelectuales

Resumen en español:

Antecedentes: El presente artículo revisa aspectos del estrés, *burnout* y satisfacción laboral en un equipo de trabajo.

Métodos: Se realizó un estudio longitudinal, cuasi - experimental, en un equipo que trabaja con personas con discapacidades intelectuales en dos municipios en Noruega. El propósito fue medir diferencias promedio en estrés, *burnout* y satisfacción desde que se aplicaran distintos enfoques de intervención al equipo en una de las municipalidades; el equipo de la otra municipalidad fue usado como grupo de control.

Resultados: Usando el puntaje pretest como covariante, mediante análisis de convarianza (ANCOVA), el grupo experimental mostró una reducción significativa del estrés y cansancio ($p < 0.05$) y un aumento significativo en satisfacción laboral, después de la intervención.

Conclusiones: Este fue un resultado suficientemente promisorio para estimular investigación futura, no sólo para promover la salud y bienestar individual de los trabajadores, sino también para asegurar la salud y bienestar de aquellos que reciben los servicios proporcionados.

41

Jacobsson, C., A. Pousette, and I. Thylefors, **Managing Stress and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers**. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 2001. 45(1): p. 37 - 53.

Título en español:

Gestión del estrés y sentimientos de idoneidad entre los profesores de escuelas comprensivas suecas

Resumen en español:

El propósito de este estudio fue crear guías para intervenciones de gestión del estrés, investigando la relación de 12 factores con reacciones de estrés (cansancio emocional e irritación) y sentimientos de idoneidad entre profesores de escuelas comprensivas suecas. Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario distribuido a 928 profesores en 27 escuelas. La tasa de respuesta fue de 89%. Se aplicaron regresiones múltiples en variables de apoyo de colegas, cooperación, problemas de coordinación, claridad de metas, orientación al aprendizaje, apoyo gerencial, retroalimentación negativa, retroalimentación positiva, mala conducta de los alumnos, edad de los profesores, control sobre el trabajo y demandas laborales percibidas, todas como variables independientes. Las demandas laborales percibidas fueron tratadas como variable dependiente en un análisis de regresión adicional. Las reacciones de estrés de los docentes fueron predichas mejor por la demanda laboral percibida, la mala conducta de los alumnos y la retroalimentación negativa. Los sentimientos de idoneidad, capacidad, fueron predichos mejor por la orientación al aprendizaje, la retroalimentación positiva y la claridad de metas. En el análisis adicional, las demandas laborales percibidas fueron predichas mejor por mala conducta de los alumnos, problemas de coordinación y bajo control sobre el trabajo. Se discuten las implicancias prácticas.

42

Karasek, R.A., **An Analysis of 19 International Case Studies of Stress Prevention Through Work Reorganization Using the Demand/Control Model**. Bulletin of Science Technology Society, 2004. 24(5): p. 446-456.

Título en español:

Un análisis de 19 estudios de casos internacionales de prevención del estrés a través de reorganización del trabajo usando el modelo de demanda / control

Resumen en español:

Se analizan 19 estudios de caso de iniciativas de prevención del estrés laboral. El foco de estos casos, que cubren una diversidad de lugares de trabajo y localizaciones, está puesto en prevenir el estrés a través de la reorganización del trabajo más que en un enfoque reparador para alivio del estrés. Se encontró que la mayoría de las ocupaciones representadas en los estudios de caso se pueden categorizar como trabajos de alta presión, de acuerdo al modelo de demanda/control. Se analizan las tendencias comunes en términos de por qué se iniciaron las intervenciones y por quiénes, el tipo de intervención elegida y los resultados. Se encontró que en general los siguientes aspectos son clave para prevenir el estrés en el trabajo: participación de los trabajadores, comunicación abierta entre trabajadores y gerencia, y una orientación al aprendizaje; estos aspectos también tienden a aumentar la productividad.

43

Kielyl, J. and G. Hodgson, **Stress in the Prison Service: The Benefits of Exercise Programs.** Human Relations, 1990. 43(6): p. 551-572.

Título en español:

Estrés en el servicio de prisiones: los beneficios de un programa de ejercicios

Resumen en español:

Este artículo examina el trabajo y el rol de los funcionarios de prisiones a la luz del trabajo teórico sobre salud ocupacional. Se consideran hallazgos de investigación y revisiones de literatura acerca del valor del ejercicio para contrarrestar el estrés ocupacional. Se realizó una visita a una prisión que actualmente opera un programa de ejercicios para el equipo, durante las horas de trabajo, y se realizaron entrevistas con dicho equipo. Se contactaron otras prisiones de categoría similar, mediante cuestionario, para obtener datos estadísticos comparables acerca de sobretiempo y tasas de ausentismo por enfermedad. El cuestionario también indagó las opiniones de los gobernadores acerca del estrés ocupacional y la posibilidad de introducir programas de ejercicio para el equipo como medio para aliviar el estrés. Finalmente, se realizaron entrevistas en profundidad a una selección de miembros de los equipos que habían experimentado una enfermedad que ellos atribuían al estrés. Los resultados remarcan los beneficios positivos del ejercicio físico y del acondicionamiento general en la prevención del estrés y como medios para superar los efectos dañinos del estrés. También revela la necesidad de investigación más rigurosa en relación con los beneficios percibidos y reales del ejercicio físico como medio de combatir el estrés ocupacional.

44

Kirk, A.K. and D.F. Brown, Employee assistance programs: a review of the management of stress and wellbeing through workplace counselling and consulting. *Australian Psychologist*, 2003. 38(2): p. 138 - 143.

Título en español: Programas de asistencia al empleado: una revisión de la gestión del estrés y el bienestar a través de consejería y consulta en el lugar de trabajo

Resumen en español: Los Programas de Asistencia a los Empleados (PAE) entregan servicios de consejería y consulta que se enfocan en la prevención y/o solución de problemas personales experimentados por los empleados o por miembros de sus familias. Los PAE son actualmente considerados como uno de los principales vehículos para la gestión del estrés ocupacional y están evolucionando rápidamente hacia ser proveedores de programas de bienestar holísticos en el lugar de trabajo. Esta forma de entrega de servicios, sin embargo, ha sido criticada porque enfoca las intervenciones en los individuos más que en el nivel organizacional. Esta revisión examina la historia y desarrollo de los PAE en Australia, discute temas específicos a la entrega de servicios psicosociales en un ambiente laboral, y considera la evidencia para la efectividad de los PAE. En tanto la evidencia de investigación no apoya completamente la efectividad de los PAE, los datos sugieren que estos programas tienen impacto positivo en la salud mental de los empleados, y son percibidos como un recurso deseable en el lugar de trabajo por parte de los empleados.

45

Kompier, M.A.J., C.L. Cooper, and S.A.E. Geurts, **A multiple case study approach to work stress prevention in Europe**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2000. 9(3): p. 371 - 400.

Título en español:

Una aproximación de estudio de caso múltiple a la prevención del estrés laboral en Europa

Resumen en español:

El estrés laboral se ha convertido en un tema principal entre los empleados europeos. La práctica actual de su prevención parece ser desalentadora, dado que los programas de prevención del estrés son predominantemente reactivos y sesgados hacia el individuo. La falta de estudios de intervención en el nivel organizacional es una barrera para el progreso en la reducción del estrés relacionado con el trabajo. Además del “verdadero enfoque experimental”, múltiples estudios de caso pueden proporcionar una adecuada estrategia de investigación para evaluar el impacto potencial de las intervenciones sobre el estrés en las organizaciones. El propósito del estudio fue obtener mayor conocimiento con respecto a la prevención del estrés basada en la evidencia en Europa, enfocándose tanto en el contenido (relaciones causa-efecto) como en el proceso (“cómo”). Se decidió por lo tanto: 1) recoger un estudio de intervención en estrés de cada estado miembro de la Unión Europea; 2) analizar cada uno de estos casos en aspectos de contenido y de proceso; 3) comparar sistemáticamente estos estudios en una aproximación paso a paso. A través de redes, se identificaron 11 casos. Nueve proyectos recibieron un estándar metodológico aceptable y se incluyeron en este estudio. La evaluación de estos casos revela que la prevención del estrés no es un “evento de una sola vez”, ni meramente un proceso técnico. Se concluye que la “verdadera prevención” (es decir, medidas preventivas que se basen en un adecuado diagnóstico que identifique factores de riesgo y grupos de riesgo, que teórica y lógicamente se ajusten a los problemas y que se introduzcan de una manera adecuada) puede ser beneficiosa para los empleados y para la organización.

46

Lamontagne, A.D., et al., **A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005**. Int J Occup Environ Health, 2007. 13(3): p. 268-80.

Título en español:

Una revisión sistemática de literatura sobre evaluación de intervenciones en estrés laboral, 1990 - 2005

Resumen en español:

Se evaluaron noventa reportes de evaluaciones sistemáticas de intervenciones en estrés laboral, puntuándolas en términos del grado en que se usó el enfoque de sistemas. Se adjudicó un puntaje alto a las intervenciones enfocadas al mismo tiempo en el individuo y la organización, puntaje moderado a las enfocadas en las organizaciones y puntaje bajo a las enfocadas en el individuo. Los estudios con enfoques de alto puntaje representan una proporción creciente de la literatura sobre evaluación de intervenciones en estrés laboral. Las enfocadas en el individuo son efectivas a nivel individual, afectando favorablemente los resultados a este nivel, pero tienden a no tener impactos favorables en el nivel organizacional. Los enfoques organizacionales, puntaje alto y moderado, son beneficiosas en el nivel individual y organizacional. Se necesitan medidas adicionales para promover la difusión e implementación de enfoques sistémicos para examinar las intervenciones en estrés laboral.

47

Landsbergis, P.A. and E. Vivona-Vaughan, **Evaluation of an Occupational Stress Intervention in a Public Agency.** Journal of Organizational Behavior, 1995. 16(1): p. 29-48.

Título en español:

Evaluación de una intervención de estrés ocupacional en una institución pública

Resumen en español:

Los estresores organizacionales o situacionales (en contraste con los individuales) han sido enfocados hacia el cambio, en orden a reducir el estrés ocupacional, sólo en algunos estudios controlados. Este estudio evalúa el impacto de una intervención que se basa en el desarrollo organizacional, la investigación-acción y el modelo de Karasek de tensión en el trabajo. Los comités de empleados de una agencia pública condujeron el diagnóstico de problemas, la planificación de acciones y ejecución de las mismas en dos departamentos de dicha agencia. Se utilizaron departamentos de control en lista de espera y evaluación pre- y postintervención. Los resultados indicaron un impacto mixto de la intervención en un departamento, pero un impacto descartable o negativo en el otro. Se discuten los obstáculos para una implementación efectiva de la estrategia de intervención. Estos incluyeron la focalización limitada a los comités (departamentales más que del organismo), el impacto negativo de una reorganización mayor de la institución pública, y la falta de un compromiso más formal de la gerencia y de los trabajadores para mantener la reducción del estrés y el proceso de cambio organizacional.

48

Latack, J.C. and S.J. Havlovic, Coping with Job Stress: A Conceptual Evaluation Framework for Coping Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 1992. 13(5): p. 479-508.

Título en español:

Afrontamiento del estrés laboral: un marco de evaluación conceptual para las medidas de afrontamiento

Resumen en español

Un intenso interés en el estrés ha conducido a una proliferación de medidas de afrontamiento. Para ayudar a los investigadores a escoger o desarrollar medidas de afrontamiento aplicables al estrés laboral, este artículo proporciona un marco conceptual de evaluación. Este marco sirve para evaluar en qué grado las medidas de afrontamiento son comprensivas (foco y método de afrontamiento) y específicas (conductas de afrontamiento versus efectividad, estilo de afrontamiento o recursos de afrontamiento; y aplicaciones de gestión del estrés). Se incorporan perspectivas teóricas y organizacionales de gestión del estrés.

Lavoie-Tremblay, M., et al., **Improving the psychosocial work environment.** Journal of Advanced Nursing, 2005. 49(6): p. 655-664.

Título en español:

Mejorando el ambiente psicosocial de trabajo

Resumen en español:

Propósito: Este artículo reporta un proyecto piloto para evaluar la efectividad de una intervención organizacional participativa para mejorar el ambiente laboral psicosocial en una unidad de cuidados de larga estadía.

Antecedentes: Desde principios de los años 1990s, las instituciones de salud de Canadá han estado cambiando constantemente en orden a mejorar la eficiencia del sistema de servicios de salud. Estos cambios han afectado el ambiente de trabajo y han contribuido a tasas más altas de *burnout* y ausentismo entre las enfermeras y otros trabajadores de salud.

Método: Los participantes en el estudio fueron trabajadores de la salud de una unidad de larga estadía (n=60). La intervención participativa organizacional se basó en un contrato y fue ejecutada por un equipo de trabajo. Se identificaron las exigencias del trabajo y se implementó un plan de acción. La efectividad de la intervención fue evaluada mediante cuestionarios pre- y post intervención: Job Content Questionnaire, Effort-Reward Imbalance Questionnaire y Psychiatric Symptom Index (Cuestionario de Contenido del Trabajo, Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, Índice de Síntomas Psiquiátricos).

Resultados: Hubo un aumento significativo en recompensa ($p < 0.01$) y una significativa disminución en desequilibrio Esfuerzo-Recompensa ($p < 0,01$) después de la intervención. La tasa de ausentismo disminuyó en el período de estudio, de 8,26% a 1,86%, pero en el resto del tiempo permaneció sin cambio. Sin embargo, hubo una significativa disminución del apoyo social de supervisores ($p < 0,05$) en el post-test.

Conclusión: La participación de los trabajadores de la salud y los planes de acción enfocados hacia aspectos problemáticos del ambiente de trabajo psicosocial son elementos clave en las intervenciones para mejorar su salud. Sin embargo, tales intervenciones presentan desafíos, tales como el involucramiento de los gerentes y de todos los participantes relevantes y reestablecer la confianza en los equipos de trabajo. El reconocimiento y respeto deben ser reestablecidos y los supervisores se deben comprometer con los trabajadores, dando apoyo en todas las etapas de la intervención.

Leather, P., et al., **Windows in the Workplace: Sunlight, View, and Occupational Stress.** Environment and Behavior, 1998. 30(6): p. 739-762.

Título en español:

Ventanas en el lugar de trabajo: luz del sol, vista y estrés ocupacional

Resumen en español:

Este artículo investiga los efectos directos e indirectos de las ventanas en el lugar de trabajo sobre la satisfacción laboral, la intención de renunciar y el bienestar general. Se examina el impacto de tres mecanismos específicos de influencia: nivel general de iluminación, penetración de la luz solar y vista. Se investiga hasta qué punto estos aspectos ambientales podrían moderar las consecuencias negativas del estrés laboral. La muestra consistió de 100 trabajadores de cuello blanco y cuello azul, empleados de una gran organización productora de vino en la región Mediterránea del sur de Europa. Los resultados mostraron un significativo efecto directo de la penetración de la luz solar sobre la satisfacción laboral, intención de renunciar y bienestar general. Se encontró que la vista de elementos naturales (árboles, vegetación, plantas, follaje) amortigua el impacto negativo del estrés laboral sobre la intención de renunciar y que tiene un efecto similar, aunque marginal, sobre el bienestar general. No se encontraron efectos de la iluminación general.

51

Lesiuk, T., **The effect of preferred music listening on stress levels of air traffic controllers.** *The Arts in Psychotherapy*, 2008. 35(1): p. 1-10.

Título en español:

El efecto de escuchar la música preferida sobre los niveles de estrés de controladores de tráfico aéreo

Resumen en español:

Se examinó el efecto de escuchar la música preferida sobre los niveles de estrés de 33 controladores de tráfico aéreo (31 hombres, edad media = 34). Se empleó una muestra estratificada, al azar, para representar los rasgos de Extraversión-Introversión y de rasgos de Ansiedad Baja-Alta en las condiciones experimentales. La condición de control fue estar sentado en silencio, en tanto que la condición experimental fue escuchar la música preferida. Las variables dependientes incluyeron frecuencia cardíaca, presión arterial media, ansiedad y actividad de tráfico aéreo percibida. Los resultados indicaron que en las condiciones de control y experimental, los niveles de ansiedad disminuyeron con el tiempo, sin diferencias ($p < 0.05$) en la disminución entre las condiciones. No hubo diferencias significativas en las mediciones fisiológicas encontradas dentro o entre los grupos. Sin embargo, un efecto de interacción significativo reveló que el grupo con Rasgos de Ansiedad Alta e Introversión no experimentó disminución en la ansiedad con el tiempo. Esta misma combinación de personalidad también percibió una actividad de tráfico aéreo significativamente más alta que las otras combinaciones de personalidad. Los autorreportes sobre el grado de disfrute de la música y la efectividad en la reducción de estrés indican un efecto positivo de la música en la reducción del estrés laboral de los controladores de tráfico aéreo. Este estudio contribuye al desarrollo de un modelo que aspira a dilucidar las interacciones de música y lugar de trabajo; además, tiene implicancias para la práctica de musicoterapia en organizaciones.

52

Lindberg, E.B., **Increased job satisfaction after small group reflection on an intensive care unit.** *Dimens Crit Care Nurs*, 2007. 26(4): p. 163-7.

Título en español:

Mayor satisfacción laboral después de una reflexión en grupo pequeño en una unidad de cuidados intensivos

Resumen en español:

El presente artículo informa acerca de una intervención empírica con el propósito de evaluar la moderna teoría de la competencia laboral. Se define competencia primariamente como una manera de entender el trabajo de uno y las tareas del trabajo. En este estudio, se usó un diseño pre-test y post-test para medir la satisfacción laboral, el clima organizacional y la prevalencia de síntomas relacionados con el estrés. En términos de estas variables de resultados, varios aspectos de la satisfacción aumentaron de manera significativa, en tanto que el clima laboral y los síntomas relacionados con el estrés permanecieron estables.

Logan, M.S. and D.C. Ganster, **An Experimental Evaluation of a Control Intervention to Alleviate Job-Related Stress**. *Journal of Management*, 2005. 31(1): p. 90-107.

Título en español:

Una evaluación experimental de una intervención sobre el control para aliviar el estrés relacionado con el trabajo

Resumen en español:

Este artículo informa sobre los resultados de un experimento de campo aleatorizado que evaluó los efectos de una intervención en estrés aumentando el control entre los encargados de unidad de una compañía de transporte. Personas a cargo de la gestión de centros de costo geográficamente dispersos fueron asignadas aleatoriamente ya sea a un grupo de intervención (n=34) o de no-intervención (n=30). La intervención aumentó las percepciones de control después de 4 meses, pero sólo para aquellos encargados de gestión con supervisores apoyadores. En conjunto con el apoyo de supervisores, la intervención produjo un mejoramiento en la satisfacción laboral, pero no en los resultados de bienestar general. El impacto de la intervención y del apoyo de los supervisores sobre la satisfacción fue mediado totalmente por las percepciones de control.

Lovelace, K.J., C.C. Manz, and J.C. Alves, **Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control.** Human Resource Management Review, 2007. 17(4): p. 374-387.

Título en español:

Estrés laboral y desarrollo de liderazgo: el rol del autoliderazgo, liderazgo compartido, acondicionamiento físico y flujo en la gestión de demandas y en el aumento en el control del trabajo

Resumen en español:

Los líderes trabajan en ambientes altamente estresantes, aunque pocos esfuerzos de desarrollo del liderazgo se han enfocado hacia el manejo del estrés laboral. Sostenemos que las prácticas de autoliderazgo y de liderazgo compartido pueden ayudar a los líderes a manejar las demandas altas del trabajo e incrementar el control del trabajo en el largo plazo. Examinamos los efectos de trabajos de alta presión; identificamos los resultados de trabajos activos, y resaltamos el acondicionamiento físico como una estrategia clave en ellos, el que además surge como un resultado natural del autoliderazgo y liderazgo compartido. Argumentamos que estas formas de liderazgo ayudan a una regeneración saludable y a un compromiso mayor, siendo así vitales para las capacidades del líder para manejar el estrés laboral y crear un ambiente activo de trabajo. Nuestro modelo multidisciplinario ofrece una manera proactiva para que los líderes puedan manejar las estresantes demandas de los ambientes laborales de hoy.

MacKay, C.J., et al., **Management Standards and work-related stress in the UK: policy background and science.** *Work & Stress*, 2004. 18(2): p. 91 - 112.

Título en español:

Estándares de gestión y estrés relacionado con el trabajo en el Reino Unido: Antecedentes de política y ciencia

Resumen en español:

Hacia fines de los años 1990s, la Comisión de Salud y Seguridad, como la autoridad principal del Reino Unido responsable por la salud y seguridad en el trabajo, condujo un ejercicio extensivo de consulta para promover puntos de vista acerca de cómo debería abordarse el estrés relacionado con el trabajo. La Comisión decidió posteriormente que la regulación no se justificaba y optó por una aproximación con cuatro líneas. Una de estas fue trabajar con los actores involucrados para desarrollar estándares de buenas prácticas de gestión claros, consensuados. Este artículo describe y discute las ideas subyacentes al enfoque basado en estándares que se fundamenta esencialmente en un método de control de los riesgos. El enfoque de Gestión por Estándares usa una taxonomía de seis estresores derivada de una extensa investigación desarrollada por encargo del Health and Safety Executive del Reino Unido, en conjunto con los actores implicados, y una metodología de evaluación de riesgos de tres fases. En otro artículo relacionado (Cousins et al, este número de *Work & Stress*) se describen el trabajo de desarrollo de estándares (que son sometidos a consulta pública) y las herramientas asociadas de medición. El énfasis se pone en la prevención para reducir el estrés en la población trabajadora del Reino Unido. Revisamos el pensamiento actual sobre los modelos de estrés laboral, consideramos la evidencia que liga los factores psicosociales y diversos indicadores de salud y organizacionales, y examinamos la efectividad de las intervenciones organizacionales. Argumentamos que la literatura apoya un enfoque que se proponga mover los estados organizacionales (representados por la situación actual) hacia estados más deseables (representados por los seis Estándares de Gestión), y que éste es un enfoque efectivo, basado en la población, para hacerse cargo del estrés en el lugar de trabajo y promover la salud individual y organizacional.

Mackie, K.S., C.K. Holahan, and N. Gottlieb, **Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of a human services residential care facility.** Human Relations, 2001. 54(8): p. 1065-1092.

Título en español:

Prácticas de participación de los empleados, estrés laboral, y depresión en empleados de una institución residencial de servicios de cuidado de personas.

Resumen en español:

Este artículo evalúa un modelo teóricamente orientado acerca de la relación entre ambiente de trabajo, específicamente prácticas de gestión y salud mental de los empleados, específicamente depresión. Se basa en perspectivas teóricas que conectan ambiente laboral y estrés, y en otras que vinculan estrés y depresión. También examina el sentido de coherencia como un posible mediador de las relaciones entre ambiente de trabajo, estrés laboral, y depresión. Los resultados mostraron que la exposición percibida a las prácticas de gestión de participación de los empleados se relacionó con el estrés laboral percibido, el sentido de coherencia y la depresión. Se especificó un modelo para evaluar las relaciones causales potenciales usando LISREL. Los resultados sugieren que el aumento en la exposición a prácticas de participación se asoció indirectamente con niveles más bajos de estrés laboral percibido y sentido de coherencia. Se discuten las implicancias de estos hallazgos para las prácticas de gestión.

57

Martin, A.J. and M.R. Sanders, **Balancing work and family: A controlled evaluation of the Triple P-Positive Parenting Program as a work-site intervention.** *Child and Adolescent Mental Health*, 2003. 8(4): p. 161-169.

Título en español:

El balance trabajo y familia. Una evaluación controlada del programa Triple P -Programa de Parentalidad Positiva- como una intervención en el lugar de trabajo

Resumen en español:

Antecedentes: A pesar de un cúmulo de evidencias que muestran que la intervención conductual familiar es una intervención efectiva para padres de hijos con problemas conductuales y emocionales, se ha prestado poca atención a la relación entre el funcionamiento de los padres en el trabajo y su capacidad para manejar las responsabilidades parentales y otras responsabilidades del hogar. Este estudio evaluó los efectos de una versión grupal del Programa Triple P (Positive Parenting Program; Programa de Parentalidad Positiva), diseñado específicamente para su ejecución en el lugar de trabajo. Método: los participantes fueron 42 miembros del personal académico de una universidad metropolitana principal que reportaban dificultades en el manejo de las responsabilidades del hogar y del trabajo y dificultades conductuales con sus hijos. Los participantes fueron asignados aleatoriamente al Programa Triple P Laboral (WPTP) o a una condición de lista de espera, de control.

Resultados: después de la intervención, los padres del WPTP reportaron niveles significativamente más bajos de conducta disruptiva de los niños, prácticas parentales disfuncionales y niveles más altos de eficacia parental en manejar las responsabilidades domésticas y laborales, en comparación con los padres en el grupo de control. Estos mejoramientos de corto plazo se mantenían a los 4 meses de seguimiento. También existieron mejoramientos adicionales en los niveles reportados de estrés laboral y en el distrés parental en el seguimiento del grupo WPTP, comparado a la postintervención. Conclusiones: Se discuten las implicancias para el desarrollo de ambientes laborales amigables hacia la familia y para la prevención de los problemas de conducta de los niños.

Maslach, C., **Job Burnout: New Directions in Research and Intervention.** Current Directions in Psychological Science, 2003. 12(5): p. 189-192.

Título en español:

Burnout laboral: nuevas direcciones en la investigación y en la intervención

Resumen en español:

El *burnout* laboral es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se define aquí por tres dimensiones: agotamiento, cinismo y sentido de ineficacia. Su presencia como un problema social en muchas profesiones de servicios humanos fue el impulso para la investigación que actualmente tiene lugar en muchos países. Esta investigación estableció la complejidad del problema y examinó la experiencia individual del estrés en un contexto social y organizacional más amplio de respuestas de las personas a su trabajo. El marco, que enfoca la atención en la dinámica interpersonal entre el trabajador y otras personas en el lugar de trabajo, proveyó nuevas miradas respecto de las fuentes de estrés, pero todavía se deben desarrollar y evaluar intervenciones efectivas.

McDaid, D., C. Curran, and M. Knapp, **Promoting mental well-being in the workplace: A European policy perspective**. *International Review of Psychiatry*, 2005. 17(5): p. 365-373.

Título en español:

Promoción del bienestar mental en el lugar de trabajo: una perspectiva de política europea

Resumen en español:

La naturaleza del lugar de trabajo continúa cambiando mientras Europa se adapta a los desafíos de competir en mercados globales. A través de la Unión Europea existe tendencia a un creciente ausentismo y retiro precoz debido a problemas de salud mental, particularmente estrés y depresión. Los costos económicos y sociales de la productividad perdida en Europa son sustanciales. Más aún, la sostenibilidad de los sistemas de protección social puede ser puesta en juego por mayores incrementos en los niveles de beneficios de discapacidad pagados a personas que han dejado el trabajo por problemas de mala salud mental. A pesar de estas significativas consecuencias, a niveles nacional y pan-Europeo, los tomadores de decisiones han sido lentos en reconocer la importancia de promover la salud mental en el lugar de trabajo, aunque recientemente ha habido algunos desarrollos positivos. Este artículo subraya algunos de los argumentos socioeconómicos para la promoción de una buena salud mental en la fuerza de trabajo e identifica cómo ello se vincula con las diferentes agendas nacionales y europeas de políticas, alrededor de cuatro ejes clave: desarrollo y crecimiento económico, promoción de un alto nivel de salud pública, sostenibilidad de los sistemas de seguridad social e inclusión social. Se destacan el rol asumido y las actividades desarrolladas por las organizaciones nacionales e internacionales en Europa para promover el bienestar mental en el lugar de trabajo, así como importantes brechas y desafíos que necesitan ser asumidos.

McVicar, A., **Workplace stress in nursing: a literature review.** J Adv Nurs, 2003. 44(6): p. 633-42.

Título en español:

Estrés laboral en enfermería: una revisión de la literatura

Resumen en español:

Antecedentes: La percepción de estrés es altamente subjetiva, y por lo tanto la complejidad de la práctica de enfermería puede resultar en variaciones entre las enfermeras en su identificación de fuentes de estrés, especialmente cuando los lugares de trabajo y los roles de las enfermeras están cambiando, tal como ocurre actualmente en el servicio de salud del Reino Unido. Esto podría tener implicancias para las medidas que están siendo introducidas para asumir los problemas del estrés en la enfermería. **Propósitos:** Identificar las percepciones de estrés laboral en las enfermeras, considerar la efectividad potencial de iniciativas para reducir el estrés e identificar direcciones para la investigación futura.

Método: Se realizó una búsqueda de la literatura desde enero de 1985 a abril de 2003, usando las palabras clave nursing, stress, distress, stress management, job satisfaction, staff turnover, coping (enfermería, estrés, distrés, gestión del estrés, satisfacción laboral, rotación del equipo, afrontamiento); esto se hizo para identificar investigaciones sobre fuentes de estrés en enfermería de cuidados de adultos y niños. También se consultaron documentos recientes del Departamento de Salud del Reino Unido (post- 1997).

Hallazgos: Durante muchos años las principales fuentes de estrés para las enfermeras han sido la carga de trabajo, estilo de liderazgo / gestión, conflicto profesional y costo emocional del cuidado, pero existe desacuerdo acerca de la magnitud de su impacto. La falta de recompensa y el trabajo en turnos pueden ahora estar desplazando algunos de los otros ítems en el orden del ranking. Las intervenciones organizacionales están enfocadas a la mayoría, pero no a todas estas fuentes, y su efectividad probablemente es limitada, al menos en el corto y mediano plazo. Los individuos deben ser apoyados mejor, pero esto se ve obstruido por la falta de comprensión de cómo las fuentes de estrés varían entre diferentes áreas de práctica, falta de poder predictivo de las herramientas de evaluación y falta de comprensión de cómo interactúan factores personales y del lugar de trabajo.

Conclusiones: Las medidas de intervención del estrés se deberían enfocar en la prevención del estrés para los individuos al tiempo que se hacen cargo de aspectos organizacionales. Lograr esto requiere posteriores estudios comparativos y nuevas herramientas para evaluar la intensidad del distrés individual.

61

Michie, S., **Causes and management of stress at work.** *Occup Environ Med*, 2002. 59(1): p. 67-72.

Título en español:

Causas y gestión del estrés en el trabajo

Resumen en español:

El estrés se ha definido de diversas maneras a lo largo de los años. Originalmente fue concebido como una presión del ambiente, luego como una tensión en la persona. La definición generalmente aceptada hoy en día es la de interacción entre la situación y el individuo. Es el estado psicológico y físico que resulta cuando los recursos del individuo no son suficientes para afrontar las demandas y presiones de la situación. De allí que, el estrés sea más probable en algunas situaciones que en otras y en algunos individuos que en otros. El estrés puede socavar el logro de metas, para los individuos y para las organizaciones.

Los signos de estrés se pueden ver en la conducta de los individuos, especialmente en cambios en el comportamiento. Las respuestas agudas al estrés se pueden ver en las áreas de los sentimientos (por ejemplo, ansiedad, depresión, irritabilidad, fatiga), la conducta (por ejemplo, aislarse, estar agresivo, temeroso, desmotivado), el pensamiento (por ejemplo, dificultades de concentración y solución de problemas) o en síntomas físicos (por ejemplo, palpitaciones, náuseas, cefalea). Si el estrés persiste, hay cambios en el funcionamiento neuroendocrino, cardiovascular, autonómico e inmunológico, que conducen a mala salud mental y física (por ejemplo, ansiedad, depresión, enfermedad cardíaca).

Las situaciones que probablemente pueden causar estrés son aquellas que son impredecibles o incontrolables, inciertas, ambiguas o no familiares, o que implican conflictos, pérdida o expectativas de rendimiento. El estrés puede ser causado por eventos limitados en el tiempo, tales como presiones de exámenes o fechas límite de entrega en el trabajo, o por situaciones en desarrollo, tales como demandas familiares, inseguridad laboral o largas jornadas de traslado. Los recursos que ayudan a enfrentar las demandas y presiones del trabajo incluyen características personales tales como habilidades de afrontamiento (por ejemplo, solución de problemas, asertividad, gestión del tiempo) y la situación del trabajo tales como buen ambiente laboral y apoyo social. Estos recursos pueden ser aumentados por inversión en infraestructura de trabajo, entrenamiento, buena gestión y buenas prácticas de empleo, y por el modo cómo se organiza el trabajo.

Históricamente, la respuesta típica de los empleadores al estrés en el trabajo ha sido culpabilizar a la víctima de estrés, más que atacar su causa. Crecientemente se está reconociendo que los empleadores tienen la obligación, en muchos casos legal, de asegurar que los empleados no enfermen. También es de su interés económico en el largo plazo el prevenir el estrés, ya que éste es probable que conduzca a una alta rotación de personal, un aumento en el ausentismo



por enfermedad y retiro precoz, aumento del estrés en el personal que permanece en el trabajo, menor rendimiento del trabajo, mayor tasa de accidentes y menor satisfacción de los clientes.

Las buenas prácticas de empleo incluyen evaluar el riesgo de estrés entre los empleados. Esto implica:

- observar las presiones del trabajo que podrían causar niveles de estrés altos y de larga duración.
- decidir quién podría sufrir daño por esos niveles de estrés.
- decidir si se está haciendo lo suficiente para prevenir el daño.

62

Mikkelsen, A., P.Å. y. Saksvik, and P. Landsbergis, **The impact of a participatory organizational intervention on job stress in community health care institutions.** *Work & Stress*, 2000. 14(2): p. 156 - 170.

Título en español:

El impacto de una intervención organizacional participativa sobre el estrés laboral en instituciones comunitarias de cuidados de salud

Resumen en español:

El propósito del presente estudio fue investigar el efecto de una intervención participativa de corto plazo en las instituciones de cuidado de salud en Noruega, sobre el control de los trabajadores, otras características de la tarea, estrés laboral, salud subjetiva y satisfacción laboral. Los participantes (incluyendo gerentes y supervisores) fueron asignados aleatoriamente a grupos de intervención y a un grupo de control. Las acciones para resolver problemas basadas en las propias percepciones de los empleados fueron vistas como los motivadores claves para el mejoramiento organizacional y un mayor control a nivel de tarea y oficina, en la situación de trabajo. Los principales estresores identificados por los participantes en este estudio fueron falta de información, comunicación y respeto entre profesiones, así como la necesidad de desarrollo profesional y personal. La intervención participativa tuvo un efecto positivo pero limitado sobre el estrés relacionado con el trabajo, las características de la tarea, el clima de aprendizaje y el estilo de gestión, y parece haber iniciado un proceso beneficioso de cambio. No hubo efectos negativos en el corto plazo sobre el estrés laboral y las demandas del trabajo. Las intervenciones organizacionales pueden ser una base de entrenamiento potencial para adquirir habilidades y recursos de participación, y si se sostienen después del período de intervención, pueden tener efectos de largo plazo sobre la solución de problemas, el estrés laboral y la satisfacción de los empleados.

Miller, K.I., et al., **An Integrated Model of Communication, Stress, and Burnout in the Workplace.** Communication Research, 1990. 17(3): p. 300-326.

Título en español:

Un modelo integrado de comunicación, estrés y burnout en el lugar de trabajo

Resumen en español:

Esta investigación presenta la integración de investigación pasada y teoría, que modela el impacto de aspectos estresantes del lugar de trabajo y de variables clave de comunicación sobre el *burnout* de los empleados, el compromiso ocupacional y la satisfacción laboral. Se modelan dos marcos teóricos -teoría de procesamiento de información social (Salancik y Pfeffer, 1978) y teoría de reducción de incertidumbre (Berger y Calabrese, 1975)- para proponer un modelo en el cual las variables de comunicación conducen a dos variables de estrés, luego a *burnout* y finalmente a satisfacción laboral y compromiso ocupacional. Los datos para evaluar los modelos propuestos fueron recogidos de los empleados en un hospital psiquiátrico privado. Los resultados indican que tanto la participación en la toma de decisiones como el apoyo social tienen impactos importantes en el estrés laboral percibido, el *burnout*, la satisfacción y el compromiso para cuidadores y personal de apoyo. La percepción de participación en el proceso de toma de decisiones resultó ser particularmente crucial en la reducción del estrés de rol y en el aumento de las percepciones de satisfacción y logros personales para los cuidadores de hospital. Se discuten las implicancias del modelo para la teoría y la práctica.

64

Mimura, C. and P. Griffiths, **The effectiveness of current approaches to workplace stress management in the nursing profession: an evidence based literature review.** *Occup Environ Med*, 2003. 60(1): p. 10-5.

Título en español:

La efectividad de los enfoques actuales para la gestión del estrés en el lugar de trabajo en la profesión de enfermería: una revisión de literatura basada en evidencia

Resumen en español:

Se evaluó la efectividad de los enfoques actuales para la gestión del estrés en el trabajo en el caso de las enfermeras, a través de una revisión sistemática. Se identificaron y revisaron siete estudios aleatorizados controlados y tres estudios prospectivos de cohorte que evaluaron la efectividad de programas de gestión del estrés. La calidad de la investigación identificada fue regular. Existe más evidencia sobre la efectividad de programas para reducir los estresores basados en proporcionar apoyo personal que en los de gestión ambiental. Sin embargo, ya que el número de estudios fue bajo y la calidad regular, no se puede contestar definitivamente la pregunta acerca de cuál, si alguno, de los enfoques es más efectivo. Se requiere investigación adicional futura antes de que se puedan hacer recomendaciones claras para el uso de intervenciones particulares para el estrés relacionado con el trabajo en enfermería.

65

Mino, Y., et al., **Can stress management at the workplace prevent depression? A randomized controlled trial.** *Psychother Psychosom*, 2006. 75(3): p. 177-82.

Título en español:

¿Puede la gestión del estrés en el lugar de trabajo prevenir la depresión? Un ensayo controlado aleatorizado

Resumen en español:

Antecedentes: Estrés, salud mental y depresión han emergido como problemas comunes y significantes. Se investigó la efectividad de un programa de gestión del estrés en el lugar de trabajo.

Métodos: Se examinó la efectividad de un programa de gestión del estrés en trabajadores de un lugar de trabajo altamente estresante, usando un diseño controlado aleatorizado. Los 58 trabajadores de la oficina fueron asignados aleatoriamente a un grupo de gestión del estrés (n=28) y a un grupo de control (n=30). El programa de gestión del estrés incluyó clases sobre percepción del estrés, medidas para afrontarlo, hojas de registro de gestión del estrés, y consejería a través de correo electrónico. Este programa se basó en un enfoque cognitivo-conductual. El programa de gestión del estrés se aplicó durante 3 meses y se evaluaron los síntomas psicológicos y el estrés relacionado con el trabajo mediante el uso de: el Cuestionario de Salud General (GHQ-30), el cuestionario Center for Epidemiologic Study para depresión (CES-D), el Cuestionario de Estrés Relacionado con el Trabajo y el Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. Se pudo realizar un seguimiento exitoso a 28 personas del grupo de gestión del estrés.

Resultados: En el grupo de gestión del estrés se observó un significativo mejoramiento en los síntomas depresivos, comparados con el grupo de control, según el instrumento CES-D ($p=0.003$, test de dos colas, y $p=0.042$ por medición repetida de análisis de varianza). En el análisis de regresión múltiple, los efectos de la gestión del estrés sobre los síntomas depresivos fueron significativos en el seguimiento ($p=0.041$), controlando potenciales factores de confusión. Sin embargo, el alivio del estrés ocupacional percibido fue limitado.

Conclusiones: Un programa de gestión del estrés en el lugar de trabajo, basado en un enfoque cognitivo-conductual, puede tener potencial para la prevención de la depresión.

66

Murphy, L.R. and S.L. Sauter, **The USA perspective: current issues and trends in the management of work stress.** Australian Psychologist, 2003. 38(2): p. 151 - 157.

Título en español:

La perspectiva de EEUU: temas y tendencias actuales en la gestión del estrés laboral

Resumen en español:

El artículo entrega una perspectiva estadounidense acerca de los temas emergentes vinculados al estrés laboral y los esfuerzos actuales para reducir el estrés en el trabajo. Los trabajadores siguen reportando altos niveles de estrés y las estimaciones nacionales indican que más de un tercio de los trabajadores estadounidenses informan que sus trabajos son “a menudo” o “siempre” estresantes. El estrés laboral asociado con las prácticas emergentes de recursos humanos (ejemplo, contratos de empleo flexible) y los nuevos sistemas de trabajo (ejemplo, producción ajustada) no se ha examinado lo suficiente, pero se han destacado algunas preocupaciones acerca de los riesgos asociados con estas prácticas. Las intervenciones para reducir el estrés de los trabajadores en las organizaciones estadounidenses se han enfocado primariamente en técnicas orientadas al individuo, tales como relajación muscular y meditación. Aunque estos esfuerzos han demostrado ser útiles para reducir los signos psicológicos y fisiológicos de estrés, por lo general se prefieren las intervenciones que implican cambios en tarea/organización porque apuntan directamente a las fuentes de estrés. Sin embargo, la investigación no ha encontrado de manera consistente que tales intervenciones de reducción de estresores realmente bajen los niveles de estrés de los trabajadores, por razones que no están claras en la actualidad. Otra clase de intervenciones que se han vuelto comunes en los lugares de trabajo de USA apuntan al balance trabajo □ vida, pero también su éxito en relación con bajar los niveles de estrés de los trabajadores ha sido variado. Se ofrecen sugerencias para aumentar la frecuencia de intervenciones de reducción de estresores en las organizaciones estadounidenses, incluyendo la recolección de datos actualizados y cuidadosos sobre factores de riesgo en la organización del trabajo, guías confiables sobre diseño, implementación y evaluación de intervenciones, y mejor integración de intervenciones de reducción de estresores con los programas organizacionales existentes.

67

Nakao, M., et al., **A 2-year cohort study on the impact of an Employee Assistance Programme (EAP) on depression and suicidal thoughts in male Japanese workers.** Int Arch Occup Environ Health, 2007. 81(2): p. 151-7.

Título en español:

Un estudio de cohorte de 2 años acerca del impacto del Programa de Asistencia al Empleado sobre la depresión y los pensamientos suicidas en trabajadores japoneses

Resumen en español:

Objetivo: La depresión y las conductas relacionadas con el suicidio son temas importantes para los trabajadores y recientemente ha crecido el número de compañías japonesas que contratan el Programa de Asistencia a los Empleados (PAE) para promover la salud mental de los empleados. Sin embargo, no se han reportado estudios longitudinales que indiquen que el PAE mantiene o mejora cualitativamente el nivel global de depresión entre los empleados. De este modo, intentamos evaluar el impacto del PAE sobre la depresión y las conductas relacionadas con el suicidio en el lugar de trabajo.

Métodos: Se condujo un estudio de cohorte de 283 hombres japoneses, empleados, de entre 22 y 38 años de edad, en una compañía japonesa de tecnología de información que introdujo el PAE. Dado que la política de privacidad del servicio PAE dificultó realizar un diseño aleatorizado en el lugar de trabajo, se usó como grupo de referencia a 22 hombres que trabajan en una compañía afiliada sin PAE. Todos los sujetos completaron la Escala de Hamilton de 17 ítems de depresión (HAM-D) y el Job Content Questionnaire (JCQ), compuestos por demandas del trabajo, control y apoyo social, antes de que se introdujera el PAE, para establecer una línea de base, y después de 2 años.

Resultados: En el grupo PAE, los puntajes totales del HAM-D disminuyeron significativamente después del período de 2 años de estudio ($p=0,0011$); fueron significativos los cambios en los puntajes de los cinco ítems de HAM-D (es decir, pensamientos suicidas, agitación, retardo psicomotor, culpa, ánimo deprimido). Específicamente, 19 de los 22 trabajadores (86%) con una respuesta positiva al ítem pensamientos suicidas en la evaluación de línea base (o sea, puntaje = 1) reportaron que ya no tenían más dichos pensamientos (puntaje = 0) después del período de estudio de 2 años. No se observaron cambios significativos en el grupo de referencia. Los tres puntajes del JCQ no fueron significativamente diferentes entre la línea de base y después de los 2 años, en ambos grupos.

Conclusión: Aunque se necesitan estudios adicionales, los PAEs pueden ser una estrategia promisoriosa para mantener la buena salud mental de los trabajadores.

68

Nielsen, K., et al., **Success or failure? Interpreting and understanding the impact of interventions in four similar worksites.** *Work & Stress*, 2006. 20(3): p. 272 - 287.

Título en español:

¿Éxito o fracaso? Interpretación y comprensión del impacto de las intervenciones en cuatro sitios de trabajo similares

Resumen en español:

Aunque muchos estudios sobre intervenciones se han enfocado hacia sus contenidos y efectos inmediatos, menos investigación se ha enfocado en los procesos que puedan explicar dichos efectos. El propósito de este estudio fue mostrar cómo la evaluación de proceso se puede usar para interpretar los resultados de un estudio de intervención en cuatro casinos (comedores) industriales en Dinamarca. Dos cantinas sirvieron como grupos de intervención y dos como grupos de comparación. Los efectos fueron medidos a través de encuestas aplicadas antes y después de las intervenciones, y se realizaron entrevistas y observaciones para entregar una comprensión en profundidad de los procesos. Los análisis se realizaron sobre la base de las respuestas de 118 empleados. Los resultados mostraron, en contra de las expectativas, mejoramientos en las condiciones de trabajo y bienestar en un grupo de intervención y en un grupo de control, en tanto que no se encontró mejoramientos en los otros dos grupos. Los datos de evaluación del proceso permitieron una interpretación significativa de estos resultados, destacando la posibilidad de falla del programa más que de la teoría, y por lo tanto, constituyendo un ejemplo de cómo la evaluación de proceso puede arrojar luz sobre los factores que pueden influir en los resultados de estudios de intervención controlados.

Nielsen, M.L., T.S. Kristensen, and L. Smith-Hansen, **The Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW): Design and results from the baseline of a 5-year study.** *Work & Stress*, 2002. 16(3): p. 191 - 206.

Título en español:

El proyecto de intervención sobre Ausencia y Bienestar: diseño y resultados desde la línea base de un estudio de 5 años

Resumen en español:

Este artículo presenta los antecedentes, el diseño y los resultados desde la línea base del Proyecto de Intervención sobre Ausentismo y Bienestar (IPAW). Este es un estudio de intervención en el ambiente psicosocial de trabajo, de cinco años, que incluye 22 sitios de intervención y 30 sitios de control en tres diferentes tipos de lugares de trabajo (una gran compañía farmacéutica, servicios técnicos municipales y casas de reposo municipales), en Copenhague, Dinamarca. La investigación de línea base sobre la que se informa en este artículo fue conducida en 1996 - 1997, y la cohorte se siguió hasta 2002. Las intervenciones se aplicaron durante 1996 - 1998 a nivel organizacional y personal y estuvieron enfocadas en las demandas psicológicas, el apoyo social, el control, el significado del trabajo y su predictibilidad. Los principales resultados que se exploran son salud por autorreporte, estrés percibido, ausencia del trabajo, satisfacción laboral, rotación en el trabajo. El análisis de los datos de línea base muestra buena confiabilidad de las escalas psicosociales y una cierta cantidad de claras asociaciones entre factores psicosociales del ambiente laboral e indicadores de salud. Los datos de línea base también demuestran varias discrepancias entre el diseño planificado del estudio y la implementación real del proyecto en la práctica.

70

Noblet, A. and A.D. Lamontagne, **The role of workplace health promotion in addressing job stress.** Health Promot Int, 2006. 21(4): p. 346-53.

Título en español:

El rol de la promoción de la salud en el lugar de trabajo para tratar el estrés laboral

Resumen en español:

Los enormes costos humanos y económicos asociados al estrés ocupacional sugieren que las iniciativas diseñadas para prevenir y/o reducir el estrés de los empleados deberían estar entre las prioridades de las agendas de promoción de la salud en el lugar de trabajo. Aunque el estrés de los empleados a menudo es el blanco de la promoción de salud en el lugar de trabajo, las revisiones de intervenciones en estrés laboral sugieren que el enfoque común para combatir el estrés se centra en el individuo sin la debida consideración de los impactos directos de las condiciones de trabajo sobre la salud, así como los efectos de las condiciones de trabajo sobre la capacidad de los empleados para adoptar y sostener "conductas saludables". El propósito de la primera parte de este artículo es resaltar la crítica al enfoque individual del estrés laboral y examinar la evidencia para desarrollar estrategias que combinen ambas intervenciones, dirigidas al individuo y a la organización (señaladas como el enfoque comprensivo). Existe el riesgo de que los ejecutores de programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo puedan perder de vista el rol que juegan en el desarrollo e implementación del enfoque comprensivo, particularmente en países donde las autoridades de salud y seguridad están poniendo mucho más énfasis en identificar y hacerse cargo de las fuentes organizacionales del estrés laboral. De allí que, el propósito de la segunda parte del artículo sea proporcionar una descripción detallada de cómo luce en la práctica el enfoque comprensivo para la reducción/prevención del estrés y examinar los medios por los cuales los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden ayudar a hacerse cargo tanto de las fuentes como de los síntomas del estrés laboral.

71

Nytro, K., et al., **An appraisal of key factors in the implementation of occupational stress interventions.** *Work & Stress*, 2000. 14(3): p. 213 - 225.

Título en español:

Una valoración de factores clave en la implementación de intervenciones del estrés ocupacional

Resumen en español:

La investigación empírica de las intervenciones sobre el estrés en las organizaciones, y la experiencia de programas de cambio organizacional en general, indican que obtener el cambio pretendido es a menudo más dificultoso de lo que se había concebido en su inicio. En orden a facilitar el logro de una efectiva prevención del estrés y cambio organizacional, este artículo examina la importancia de los procesos sociales y cognitivos que influyen en la implementación de cualquier intervención. Se establece que si se quiere manejar el cambio con experticia, es importante 1) crear un clima social de aprendizaje de los errores, 2) proveer oportunidades para la participación y negociación en múltiples niveles en el diseño de las intervenciones, 3) estar conscientes de las conductas implícitas que posiblemente socaven los objetivos de las intervenciones, y 4) definir roles y responsabilidades antes y durante el período de intervención.

72

Orth-Gomer, K., et al., **Lipid Lowering Through Work Stress Reduction.** International Journal of Behavioral Medicine, 1994. 1(3): p. 204 - 214.

Título en español:

Disminución de los lípidos a través de la reducción del estrés laboral

Resumen en español:

Un grupo de servidores públicos suecos, quienes reportaron considerable estrés mientras trabajaban en grandes servicios gubernamentales, fueron distribuidos aleatoriamente entre un grupo de intervención de estrés y uno de control. Cuatro unidades de trabajo constituyeron el grupo de intervención (n=94) y una unidad formó el grupo de control (n=35). Los participantes en los dos grupos fueron de similar edad y dos tercios fueron mujeres. Se realizaron evaluaciones psicosociales, de estilo de vida y fisiológicas antes, durante y después de 8 meses del período de intervención. En el grupo de intervención se verificó una significativa reducción de la relación apolipoproteína B/apolipoproteína A ($p < 0.05$), pero no en el grupo de control. No hubo cambios en los grupos en fumar, comer, ejercicio, peso relativo u otros factores de estilo de vida, que pudiesen explicar el cambio en los perfiles de lípidos. Las características del trabajo de ser estimulante y la autonomía aumentaron en el grupo de intervención, pero permanecieron sin cambio en el grupo de control. Los resultados tienen implicancias para la eficacia de las intervenciones de estrés laboral en disminuir el riesgo de enfermedad coronaria.

73

Park, K.-O., **Social support for stress prevention in hospital settings.** The Journal of the Royal Society for the Promotion of Health, 2007. 127(6): p. 260-264.

Título en español:

Apoyo social para la prevención de estrés en contextos hospitalarios

Resumen en español:

Propósitos: El propósito de este estudio fue identificar los efectos del apoyo social, en interacción con los estresores laborales, sobre la prevención del estrés psicológico en un hospital público, basado en el modelo de Karasek de demanda - control - apoyo.

Métodos: Se condujo una encuesta autoadministrada a 240 empleados de un hospital público en el sudeste de los Estados Unidos. La encuesta recababa información demográfica, detalles sobre demandas y control del trabajo como estresores laborales, apoyo social y síntomas depresivos como síntomas representativos de estrés psicológico.

Resultados: El apoyo social fue detectado como un factor positivo interpersonal primario que amortigua los síntomas depresivos. El apoyo social también se relacionó con el control del trabajo y los síntomas depresivos en la correlación simple. Sólo el modelo de efecto principal con características generales fue significativamente aceptado en el modelo de análisis de regresión jerárquica ($p=0.04$). El alto nivel de apoyo social se asoció con bajos puntajes de síntomas depresivos, lo cual significa que el apoyo social tuvo una asociación positiva con el bienestar mental de los empleados de salud. Sin embargo, no fue aceptado ningún modelo de interacción de dos o tres vías. Hubo apoyo para la parte de efecto principal del modelo demanda-control-apoyo; sin embargo, no hubo apoyo para un modelo de interacciones entre demandas, control y apoyo.

74

Petterson, I.L. and B.B. Arnetz, **Psychosocial stressors and well-being in health care workers. The impact of an intervention program.** Soc Sci Med, 1998. 47(11): p. 1763-72.

Título en español:

Estresores psicosociales y bienestar en trabajadores del sector salud. El impacto de un programa de intervención

Resumen en español:

Ha habido pocos estudios prospectivos del impacto de las intervenciones en lugares de trabajo sobre el bienestar organizacional y de los empleados, en servicios de salud. Este estudio se realizó en un gran hospital regional de Suecia en 1984, con un seguimiento en 1985. Se evaluaron los efectos de un programa de intervención en la organización y en el personal sobre las percepciones de calidad psicosocial del trabajo, recursos de apoyo y salud y bienestar autorreportados. Basándose en los resultados específicos por departamento de una evaluación de línea base en 1994, cada departamento formuló sus propias metas de mejoramiento. Además tomaron sus propias decisiones respecto de actividades relevantes de mejoramiento. Debido a que no hubo un grupo formal de referencia en este estudio, se compararon los departamentos con niveles altos y bajos de actividades de intervención. A pesar de un empeoramiento general en la mayoría de las mediciones, muy probablemente debido a la noticia de una reducción de 20 por ciento en el equipo previa a la evaluación de seguimiento, la intervención pareció haber atenuado los cambios negativos en el grupo de alto nivel de intervención, comparado con el grupo bajo. Se identificaron los siguientes determinantes más importantes para cambios favorables: valoración del programa por parte de la gerencia, actitud positiva del equipo, compromiso del equipo en el proceso de crecimiento. El estudio muestra la relevancia que tienen las intervenciones estructuradas en el lugar de trabajo para el bienestar organizacional y de los empleados, especialmente en tiempo de reducción y recambio organizacional. Los factores específicos de los departamentos determinarán el impacto de tales programas. El estudio indica que el impacto psicosocial de reducciones de personal en servicios de salud puede ser atenuado a través de iniciativas de gestión.

75

Petterson, I.L., et al., **Evaluation of an intervention programme based on empowerment for eldercare nursing staff.** *Work & Stress*, 2006. 20(4): p. 353 - 369.

Título en español:

Evaluación de un programa de intervención basado en el empoderamiento para el personal de cuidados de ancianos

Resumen en español:

Este estudio evaluó el impacto de un programa de intervención a los niveles individual, del lugar de trabajo y organizacional, para personal de cuidados de ancianos, en 12 unidades de tercera edad. El proyecto tenía el propósito de empoderar a las auxiliares y asistentes de enfermería, así como mejorar las condiciones de trabajo, salud y bienestar del personal de cuidados de tercera edad, y mejorar su evaluación de la calidad del servicio de enfermería. Los efectos fueron evaluados usando ANOVA, mediciones repetidas, para el análisis estadístico de las respuestas a un cuestionario por parte del personal de enfermería, antes y después de un programa de intervención de 18 meses (n=200). Aunque los mejoramientos fueron limitados, la intervención pareció tener cierto impacto sobre las condiciones de trabajo y la calidad percibida de la enfermería, más que sobre la salud y el bienestar del personal. El hecho que el trabajo se hiciera en residencias de ancianos o se tratara de cuidados en el hogar modificó los resultados, debido a las diferentes necesidades y prioridades para el mejoramiento de las unidades de trabajo. Se discuten las rotaciones de personal y las múltiples reorganizaciones como factores inhibidores del rendimiento así como para la evaluación de las intervenciones en el lugar de trabajo. Debe considerarse cuidadosamente el compartir el poder entre grupos ocupacionales o niveles organizacionales. El estudio pone el énfasis en la importancia de implicar al nivel medio de gestión en las fases tempranas de diseño del proyecto y decisiones.

76

Randall, R., T. Cox, and A. Griffiths, **Participants' accounts of a stress management intervention.** *Human Relations*, 2007. 60(8): p. 1181-1209.

Título en español:

Relatos de los participantes en una intervención de gestión del estrés

Resumen en español:

Las intervenciones de gestión del estrés en el nivel organizacional se evalúan usualmente usando métodos cuasi-experimentales. En orden a evaluar la efectividad de una intervención, tales métodos examinan los resultados de diferencias entre grupos respecto a la exposición a la intervención; raramente se les pregunta a los participantes acerca de sus experiencias en la intervención. Sin embargo, este enfoque ha sido criticado porque proporciona poca o ninguna información acerca de por qué las intervenciones tienen éxito o por qué fallan. El propósito de este estudio fue indagar si un análisis de las narrativas de los participantes acerca de qué sucedió durante una intervención de nivel organizacional podría resultar útil durante la evaluación. Un grupo de enfermeras que trabajaban en un hospital del Reino Unido (n=26), y que habían participado en una intervención para ayudarlas a equilibrar sus cargas administrativas y clínicas, entregaron información acerca de sus experiencias en la intervención y cómo éstas se relacionaban con la efectividad de la misma. El análisis de sus narrativas permitió identificar códigos relacionados con: 1) contextos de intervención (pre, post y durante la intervención); 2) procesos de implementación (incluyendo cómo los participantes hicieron uso de la intervención); y 3) percepciones de las participantes acerca del impacto de la intervención. Los resultados indicaron que los relatos de las participantes entregaron información que no es captada por el paradigma de evaluación dominante. Específicamente, estos datos pueden i) ayudar a las organizaciones a hacer mejor uso de las intervenciones, y ii) aumentar la investigación sobre los vínculos entre procesos de intervención, contextos y resultados.

Randall, R., A. Griffiths, and T. Cox, **Evaluating organizational stress-management interventions using adapted study designs**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2005. 14(1): p. 23 - 41.

Título en español:

Evaluación de intervenciones organizacionales de gestión del estrés usando diseños de estudio adaptados

Resumen en español:

Se ha comprobado que la evaluación de intervenciones organizacionales de gestión del estrés es desafiante para los investigadores y especialistas. Tradicionalmente, se ha considerado que los cuasi experimentos diseñados por el investigador son el método para evaluar tales intervenciones. Sin embargo, relativamente pocos estudios se han completado de manera satisfactoria en las organizaciones y muchos de ellos no han tomado en cuenta adecuadamente los procesos de intervención. Este artículo presenta una aproximación para la evaluación que puede ayudar a superar estos problemas. Se presentan dos estudios empíricos para demostrar que las mediciones del proceso de intervención se pueden usar para adaptar y dar forma al diseño de la evaluación. En ambos estudios, se usó la evaluación del proceso incorporando la medición de exposición a la intervención, para dividir las muestras de participantes (en grupos de control y de intervención). Esta aproximación tiene el potencial de permitir y fortalecer la evaluación cuantitativa de resultados en situaciones en las cuales la cuasi-experimentación controlada no es posible.

78

Reid, Y., et al., **Improving support for mental health staff: a qualitative study.** Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 1999. 34(6): p. 309-315.

Título en español:

Mejorando el apoyo para el personal de salud mental: un estudio cualitativo

Resumen en español:

Antecedentes: En recientes estudios sobre profesionales de la salud mental se han encontrado altos niveles de *burnout* y satisfacción laboral. Se usó una metodología cualitativa en un estudio relacionado para explorar las razones de estos hallazgos e investigar los relatos del personal acerca de sus estrategias de afrontamiento con su trabajo, sus puntos de vista acerca del apoyo que se le proporciona y cómo sus trabajos podrían ser menos estresantes y más satisfactorios.

Método: Se usó una entrevista semiestructurada para una muestra intencionada de 30 miembros de equipos de salud mental de sectores geográficos del sur de Londres, incluyendo miembros junior y senior de cada profesión, en contextos hospitalario y comunitario. Las entrevistas fueron transcritas y analizadas utilizando el software QSR NUD.IST.

Resultados: Los contactos informales con los colegas fueron la manera más frecuentemente señalada de afrontamiento con los aspectos difíciles y demandantes del trabajo en contextos hospitalario y comunitario, seguido de cerca por técnicas de gestión del tiempo. La principal fuente formal de apoyo descrita por el personal fueron la supervisión individual y los grupos de apoyo del equipo. Los relatos fueron generalmente positivos, pero existió una gran variación en las opiniones acerca de si los grupos de apoyo eran útiles. Casi todos los entrevistados creían que sus trabajos podían ser mejorados mediante mayor entrenamiento. Para los equipos de salud mental comunitarios, la principal brecha de formación fue el desarrollo de habilidades en diversas formas de intervención clínica, en tanto que los equipos de residencia identificaron la necesidad de mayores capacidades en diluir situaciones potencialmente confrontacionales y agresivas.

79

Reynolds, S. and D.A. Shapiro, **Stress Reduction in Transition: Conceptual Problems in the Design, Implementation, and Evaluation of Worksite Stress Management Interventions.** Human Relations, 1991. 44(7): p. 717-733.

Título en español:

Reducción del estrés en transición: problemas conceptuales en el diseño, implementación y evaluación de intervenciones de gestión del estrés en el lugar de trabajo

Resumen en español:

Las intervenciones para reducir el estrés ocupacional se han enfocado primariamente en estrategias que apuntan a empleados individuales, a pesar de recomendaciones para los investigadores en orden a considerar los aspectos organizacionales en el estrés ocupacional. Este artículo discute el impacto del modelo médico en investigación del estrés y explora la magnitud en que ha restringido el diseño, implementación y evaluación de intervenciones de gestión del estrés. Se sugiere que modelos psicológicamente compatibles tales como la teoría de sistemas pueden proporcionar bases más fructíferas para el desarrollo e investigación y servir de foco para la colaboración entre psicólogos ocupacionales y clínicos.

Rose, J., F. Jones, and B.C. Fletcher, **The impact of a stress management programme on staff well-being and performance at work.** *Work & Stress*, 1998. 12(2): p. 112 - 124.

Título en español:

El impacto de un programa de gestión del estrés sobre el bienestar del personal y el rendimiento en el trabajo

Resumen en español:

Se implementaron programas de gestión del estrés para personal de cuidados directos en dos grupos de residencias para personas con dificultades de aprendizaje. Se usó a personal de tres residencias similares. Se hicieron evaluaciones de niveles de ansiedad y depresión, demandas, apoyos y restricciones en el trabajo. Además se realizó observación del trabajo del personal en las dos residencias de intervención para determinar quiénes interactuaban con quiénes, la naturaleza y el tipo de la interacción y la cantidad de tiempo gastado en diferentes aspectos del trabajo. Esta información se usó para dar forma y desarrollar una intervención orientada a los grupos de personal implicados. Se fijaron metas con el propósito de reducir los niveles de ansiedad y depresión en el personal. Las reevaluaciones en las residencias de intervención mostraron reducciones en ansiedad y aumentos en el nivel de apoyo percibido, comparados con los controles. También hubo cambios en algunas medidas de observación, particularmente aumento en interacciones positivas y asistencia dada a los clientes, y programas de educación formal. Estos resultados sugieren que intervenir para reducir los niveles de ansiedad y depresión puede tener un impacto positivo sobre el rendimiento del trabajo en estos contextos.

Saksvik, P.O., et al., **A process evaluation of individual and organizational occupational stress and health interventions.** *Work & Stress*, 2002. 16(1): p. 37 - 57.

Título en español:

Una evaluación de proceso de intervenciones individuales y organizacionales sobre estrés ocupacional y salud

Resumen en español:

Hay razones para creer que muchas intervenciones en salud y estrés fracasan debido a la falta de atención a los efectos de los procesos de implementación de la intervención, pero sólo raramente se encuentran evaluaciones de dichos procesos en la literatura. El objetivo del presente estudio fue explorar el tema de los obstáculos para la implementación que pueden aparecer cuando se introducen intervenciones en estrés y salud en las organizaciones laborales. El estudio fue conducido como una evaluación de proceso de siete diferentes intervenciones individuales y organizacionales. Se realizaron entrevistas en 22 oficinas postales, 12 unidades organizacionales (tales como casas de reposo y unidades administrativas locales) de una municipalidad noruega, y en 10 tiendas en un centro comercial. Las entrevistas se realizaron antes y después de las intervenciones. Se identificaron los siguientes factores de proceso claves: 1) la capacidad de aprender de los errores y motivar a los participantes; 2) participación y negociación multinivel y diferencias en la percepción organizacional; 3) conciencia del comportamiento organizacional tácito e informal; 4) clarificación de roles y responsabilidades, especialmente el rol del nivel medio de gestión; 5) proyectos y reorganizaciones que compiten. Para mejorar los estudios de intervención en el futuro, recomendamos que se combinen métodos cualitativos y cuantitativos, que los investigadores indaguen más sobre intervenciones naturales que ocurren espontáneamente en las organizaciones y que se realice un estudio piloto con el fin de investigar la madurez cultural de la organización.

Salmela-aro, K., P. Näätänen, and J.-e. Nurmi, **The role of work-related personal projects during two burnout interventions: a longitudinal study.** *Work & Stress*, 2004. 18(3): p. 208 - 230.

Título en español:

El rol de los proyectos personales relacionados con el trabajo durante dos intervenciones en burnout: un estudio longitudinal

Resumen en español:

El *burnout* es hoy en día un problema común entre los empleados, y se necesita un nuevo enfoque para reducir su magnitud. Este estudio dio una mirada a las intervenciones en *burnout* en términos de metas y/o proyectos personales. Estos últimos representan lo que los individuos están esforzándose en lograr, e incluyen metas relacionadas con el trabajo. Nuestro propósito fue examinar el grado en que dos tipos de intervención en *burnout*, en la forma de diferentes tipos de psicoterapia, influyen en los proyectos personales de los empleados. Los dos tipos de terapia fueron psicoanalítica y experiencial, ambos en la forma de terapia de grupo. Para determinar la magnitud, participaron 62 empleados que habían consultado los servicios de salud ocupacional de Helsinki porque sufrían de severo *burnout*. En el curso de un año, se desarrollaron 16 sesiones de psicoterapia psicoanalítica o experiencial. Además, 28 empleados que sufrían de *burnout* severo sirvieron de control. Todos los participantes llenaron los instrumentos Análisis de Proyecto Personal de Little y el Indicador de Burnout de Bergen, un mes antes de la intervención, a la mitad de la misma y un mes después. Los resultados mostraron que entre los participantes en los grupos de intervención disminuyó el nivel de *burnout*. Además, comparados con los controles, en los grupos de intervención disminuyeron los proyectos personales relacionados con el trabajo, las emociones negativas relacionadas con los proyectos y las tendencias hacia la acción negativa. Más aún, durante la intervención aumentaron el progreso relacionado con proyectos, el apoyo social y el manejo de emociones relacionadas con los proyectos. Finalmente, los resultados mostraron que cuando disminuyeron las emociones negativas relacionadas a los proyectos personales durante la intervención, también disminuyó el nivel de *burnout*.

Shain, M., **The Duty to Prevent Emotional Harm at Work: Arguments from Science and Law, Implications for Policy and Practice.** Bulletin of Science Technology Society, 2004. 24(4): p. 305-315.

Título en español:

La obligación de prevenir el daño emocional en el trabajo: argumentos desde la ciencia y el derecho, implicancias para las políticas y la práctica

Resumen en español:

Aunque la ciencia y el derecho emplean métodos diferentes para reunir y pesar la evidencia, sus conclusiones son notablemente convergentes en relación con el efecto que el estrés laboral tiene sobre la salud de los empleados. La ciencia, usando el lenguaje de la probabilidad, afirma que ciertos estresores predicen resultados adversos en salud tales como ansiedad y depresión discapacitante, enfermedad cardiovascular, algunos tipos de lesiones y una variedad de alteraciones del sistema inmunológico. El derecho, usando el lenguaje de la previsibilidad razonable, afirma que estos resultados adversos son predecibles bajo ciertas condiciones, típicamente definidas en relación con lo que una persona razonable debería saber. La sociedad está posiblemente en posición de establecer estándares para la disminución de ciertos tipos de estrés en el lugar de trabajo. Como parte de este proceso, necesitamos conceptualizar una forma ideal de conducta que ejemplifique el estándar al cual ambos, ciencia y derecho, nos impulsan a aspirar. Para este propósito, se propone el concepto de “vecino en el trabajo”.

Sharpe, M., et al., **Chronic fatigue syndrome : A practical guide to assessment and management.** General Hospital Psychiatry, 1997. 19(3): p. 185-199.

Título en español:

Síndrome de fatiga crónica: una guía práctica para evaluación y manejo

Resumen en español:

La fatiga crónica y el síndrome de fatiga crónica (SFC) han llegado a ser crecientemente reconocidas como un problema clínico común, aunque a menudo difícil de manejar. Los principios básicos son simples y para cada aspecto del manejo mostraremos obstáculos potenciales y estrategias para superarlos. La primera y más importante tarea es desarrollar la confianza y colaboración mutua. La segunda es completar una adecuada evaluación, cuyo propósito es hacer un diagnóstico de SFC o identificar una causa alternativa para los síntomas del paciente. La historia es lo más importante y debería incluir un relato detallado de los síntomas, la discapacidad asociada, la elección de estrategias de afrontamiento, y muy importante, la propia comprensión del/la paciente acerca de su enfermedad. Es obligatoria la evaluación de posible comorbilidad psiquiátrica, tales como depresión o ansiedad. Cuando el médico está satisfecho de ver que no existe un trastorno psiquiátrico o físico alternativo que pueda explicar los síntomas, sugerimos que se haga un diagnóstico positivo de SFC. El tratamiento del SFC requiere que al paciente se le dé una explicación positiva de la causa de sus síntomas, enfatizando la distinción entre factores que puedan haberlo predispuesto a desarrollar la enfermedad (estilo de vida, estrés laboral, personalidad), gatillado la enfermedad (infección viral, eventos vitales) y perpetuar la enfermedad (disfunción cerebral, trastorno del sueño, depresión, actividad inconsistente, y malentendidos acerca de la enfermedad y miedo a empeorar). Las intervenciones tendrán entonces el propósito de superar estos factores que perpetúan la enfermedad. El rol de los antidepresivos es incierto, pero se pueden intentar sobre una base pragmática. Se deberían evitar otros medicamentos. Las únicas estrategias de tratamiento de eficacia probada son las cognitivo-conductuales. El punto de partida más importante es promover un patrón consistente de actividad, reposo y sueño, seguido de un gradual retorno a la actividad normal; en el proceso, revisar cualquier mala interpretación catastrófica de los síntomas y apoyar la solución de problemas vinculados a las dificultades de la vida diaria. Consideramos el síndrome de fatiga crónica como un problema importante no sólo debido a que es una discapacidad potencialmente tratable, sino porque proporciona un ejemplo de manejo positivo de una enfermedad médicamente inexplicable en general.

Shimazu, A., R. Umanodan, and W. Schaufeli, **Effects of a brief worksite stress management program on coping skills, psychological distress and physical complaints: a controlled trial.** International Archives of Occupational and Environmental Health, 2006. 80(1): p. 60-69.

Título en español:

Efectos de un programa breve de gestión del estrés en el lugar de trabajo sobre las habilidades de afrontamiento, el distrés psicológico y las molestias físicas: un ensayo controlado

Resumen en español:

Objetivos: Examinar los efectos de un programa de gestión del estrés, de una sesión de pequeños grupos, sobre el conocimiento acerca del estrés, las habilidades de afrontamiento y el distrés psicológico y físico.

Métodos: Se invitó a participar a un total de 300 empleados de una compañía en Japón occidental. Aquellos que consintieron en entrar al estudio fueron asignados a un grupo de intervención (n=149) o a un grupo de control de lista de espera (n=151). Los participantes en el grupo de intervención recibieron un programa de gestión del estrés en grupos pequeños. El propósito primario del programa fue aumentar el conocimiento acerca del estrés y mejorar las habilidades de afrontamiento. Para investigar el efecto de la intervención, se calcularon cambios en los puntajes de las variables de resultados, restando los puntajes preintervención de los puntajes post-intervención (8 semanas después de la encuesta de preintervención). Después se examinó la diferencia en los puntajes entre grupos usando análisis de covarianza (ANCOVA) con el puntaje de preintervención como covariante.

Resultados: Se encontraron efectos favorables en el conocimiento sobre el estrés y sobre habilidades de afrontamiento ($p < 0.001$ y $p = 0.012$, respectivamente) y efectos adversos sobre distrés psicológico ($p = 0.022$). Sin embargo, este efecto adverso sobre el distrés psicológico no existió entre aquellos que inicialmente percibieron mayores niveles de control sobre el trabajo.

Conclusión: El programa de gestión del estrés de una sesión fue efectivo en mejorar el conocimiento acerca del estrés, y las habilidades de afrontamiento, cuando el control sobre el trabajo moderaba el efecto del programa sobre el distrés psicológico.

86

Shira Taylor, G., **Yoga for stress reduction and injury prevention at work**. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 2002. 19(1): p. 3-7.

Título en español:

Yoga para la reducción del estrés y prevención de lesiones en el trabajo

Resumen en español:

Los empleados enfrentan numerosos estresores psicológicos en el trabajo, que pueden debilitar su rendimiento en el trabajo. Estos estresores, que surgen de una variedad de causas, tienen enormes impactos en la salud y en aspectos financieros de empleados y empleadores. Se ha demostrado que el estrés es un factor que lleva a trastornos músculo-esqueléticos tales como: dolor lumbar, síndrome del túnel carpiano, tensión de hombros y cuello, tensión ocular, o cefalea. El yoga es una antigua forma de ejercicio que puede reducir el estrés y aliviar la tensión o el dolor muscular. Practicar yoga en el lugar de trabajo enseña a los empleados a usar técnicas de relajación para reducir el estrés y los riesgos de lesiones en el trabajo. La práctica de yoga en el lugar de trabajo es una válvula de escape conveniente y práctica que mejora el rendimiento en el trabajo al aliviar la tensión y el estrés laboral.

Siying Wu, J.L.M.W.Z.W.H.L., **Intervention on occupational stress among teachers in the middle schools in China.** *Stress and Health*, 2006. 22(5): p. 329-336.

Título en español:

Comunicación breve: Intervención sobre el estrés ocupacional en profesores de escuela media en China

Resumen en español:

El propósito de este estudio fue evaluar la efectividad de las intervenciones en estrés ocupacional entre profesores de escuelas medias. El grupo de estudio consistió de 459 profesores (247 hombres y 212 mujeres) de cuatro escuelas medias. El grupo de control consistió en 502 profesores (271 hombres y 231 mujeres). Las tres dimensiones de ajuste en lo ocupacional (estrés ocupacional, tensión psicológica y recursos de afrontamiento) se midieron con el cuestionario Occupational Stress Inventory, Revised Edition (OSI-R; Inventario de Estrés Ocupacional, edición revisada) y la capacidad de trabajo con el cuestionario Work Ability Index (WAI; Índice de Capacidad de Trabajo). Los profesores del grupo de estudio recibieron intervenciones integradas, que se realizan a nivel individual y organizacional. Los principales resultados fueron los siguientes. Los puntajes de algunas escalas del cuestionario de rol ocupacional y del cuestionario de tensión personal disminuyeron significativamente y los puntajes de algunas escalas del cuestionario de recursos personales y del WAI aumentaron significativamente después de la intervención. Este estudio sugiere que las intervenciones fueron eficientes en reducir los estresores ocupacionales de los profesores, aumentaron sus recursos de afrontamiento y mejoraron su capacidad de trabajo.

Sparks, D. and M. Ingram, **Stress prevention and management: a workshop approach.** The Personnel and Guidance Journal, 1979: p. 197 - 200.

Título en español:

Prevención y gestión del estrés: un enfoque de taller

Resumen en español:

Este artículo presenta los fundamentos teóricos de un taller sobre prevención y gestión del estrés y describe el taller “Estrés y el profesor de sala de clases” como un enfoque que tiene aplicabilidad en diversos contextos de consejería, incluyendo aquellos fuera del campo educacional. Las metas de este taller incluyen reducir el sentimiento de aislamiento de los participantes, aumentar su autoconciencia de las causas y efectos del estrés, identificar éxitos y fortalezas relacionadas con el trabajo, y formular un plan tentativo y los pasos a dar para prevenir o aliviar el estrés: se delinean las actividades del taller. Se extraen varias conclusiones relativas al valor y la importancia de este modelo de intervención.

Stave, C., M. Torner, and M. Eklof, **An intervention method for occupational safety in farming -- evaluation of the effect and process.** Appl Ergon, 2007. 38(3): p. 357-68.

Título en español:

Un método de intervención para la seguridad ocupacional en la agricultura. Evaluación del efecto y del proceso

Resumen en español:

En orden a aumentar la seguridad en la agricultura sueca, se evaluó una metodología de intervención para influir en las actitudes y conductas. Ochenta y ocho agricultores y trabajadores agrícolas, divididos en nueve grupos se reunieron en siete ocasiones en el transcurso de un año. El concepto básico fue crear redes que apoyan socialmente y promover discusiones y reflexión enfocadas en la manejabilidad del riesgo. Seis de los grupos hicieron un análisis estructurado de incidentes/accidentes. Tres de estos grupos también recibieron información sobre riesgos y consecuencias de accidentes. Los efectos se evaluaron en un cuestionario pre y postintervención, usando escalas graduadas en seis puntos. Se observó un significativo incremento en la actividad de seguridad y una significativa reducción en estrés, en la muestra total. La percepción del riesgo y la manejabilidad percibida del mismo no cambió. El análisis de incidentes/accidentes mostró un resultado más positivo, no así el recibir información. Los datos cualitativos indicaron buena viabilidad y la larga duración de la intervención fue percibida como necesaria. La red social de apoyo fue reportada como beneficiosa para el proceso de cambio.

Steffick, D.E., et al., **Worksite Disease Management Programs for Depression: Potential Employer Benefits**. *Disease Management & Health Outcomes*, 2006. 14(1): p. 13-26.

Título en español:

Programas de manejo de enfermedad en el lugar de trabajo, para la depresión. Potenciales beneficios para el empleador

Resumen en español:

La gestión de enfermedad tiene el potencial de provocar grandes mejoramientos en el tratamiento de los trastornos depresivos, proporcionando beneficios a los pacientes que reciben tratamiento y a sus empleadores. Esta revisión de la literatura médica y de administración encontró que este potencial aún permanece oculto, con pocos programas de gestión de enfermedad para la depresión existentes y sólo uno con una evaluación publicada, revisada por un comité. Sin embargo, existe una gran base de evidencia para los componentes esenciales de un programa de gestión de enfermedad a partir de la literatura académica, sobre mejoramiento de calidad para el tratamiento de la depresión. La literatura del campo de la administración documenta varias respuestas de los empleadores a los trastornos depresivos, además de los programas de gestión de enfermedad tradicionales, incluyendo reducción del estrés y programas de bienestar, programas de educación en depresión, Programas de Asistencia a los Empleados, y gestión de las demandas por discapacidad. Esta revisión encuentra evidencia de costos sustanciales derivados de esta enfermedad en el lugar de trabajo, particularmente los costos indirectos de productividad reducida, y estrategias potenciales para que los empleadores puedan reducir estos costos.

Sullivan, M.J.L., et al., **Integrating Psychosocial and Behavioral Interventions to Achieve Optimal Rehabilitation Outcomes.** Journal of Occupational Rehabilitation, 2005. 15(4): p. 475-489.

Título en español:

Integrando intervenciones psicosociales y conductuales para lograr óptimos resultados de rehabilitación

Resumen en español:

Los factores psicosociales contribuyen de manera importante a la discapacidad laboral asociada con las condiciones músculo-esqueléticas. Los objetivos primarios de este artículo fueron: 1) describir diferentes intervenciones psicosociales que han sido desarrolladas para prevenir la discapacidad laboral prolongada, y 2) identificar orientaciones para la investigación futura que pueda aumentar el impacto de los programas enfocados a los factores de riesgo psicosocial para la discapacidad laboral. Métodos: Una revisión selectiva de literatura científica sobre intervenciones psicosociales y conductuales y discapacidad laboral. Resultados: la mayoría de las intervenciones previas se enfocaron en factores de riesgo psicosocial que existen primariamente en el individuo (ejemplo, creencias y expectativas catastróficas ante el dolor). La prevención exitosa de la discapacidad requerirá métodos para evaluar y enfocarse a los factores de riesgo psicosociales “fuera” del individuo (ejemplo, conflicto interpersonal en el lugar de trabajo, estrés laboral, etc.) usando enfoques multidisciplinarios, costo-efectivos. Se necesita investigación para explorar las interacciones entre diferentes dominios de los factores psicosociales de riesgo, en relación con los resultados del retorno al trabajo. Entre los desafíos para una efectiva prevención secundaria de la discapacidad laboral se incluyen el desarrollo de competencias para que un amplio rango de proveedores entregue servicios de intervención, la estandarización de intervenciones psicosociales, y maximizar la adherencia a los protocolos de intervención. Conclusión: La prevención secundaria efectiva de la discapacidad laboral requerirá de investigación para desarrollar enfoques multidisciplinarios costo-efectivos que en forma concurrente apunten a los factores psicosociales relacionados con el trabajo y con el lugar de trabajo.

Trenberth, L. and P. Dewe, **The importance of leisure as a means of coping with work related stress: an exploratory study.** *Counselling Psychology Quarterly*, 2002. 15(1): p. 59 - 72.

Título en español:

La importancia del ocio como un medio de afrontar el estrés relacionado con el trabajo: un estudio exploratorio

Resumen en español:

Los investigadores en estrés laboral han reconocido desde hace largo tiempo la importancia del afrontamiento en la relación trabajo - estrés y existe actualmente un cuerpo creciente de literatura que explora la medición y clasificación de las estrategias de afrontamiento. Aunque se ha estudiado un amplio rango de actividades de afrontamiento, un área que ha recibido un tratamiento menos que completo es la importancia que los individuos dan a la recreación como un medio para afrontar el estrés relacionado con el trabajo. Esta investigación se propone explorar esta última forma de afrontamiento del estrés. La muestra se obtuvo con 695 directivos actuales y ex-directivos de escuelas secundarias de Nueva Zelanda. El análisis reveló que existían dos razones por las cuales la recreación es un medio importante para afrontar el estrés: una, a causa de su naturaleza activa / desafiante y la otra, por su naturaleza recuperativa / más pasiva. Posteriormente se exploraron los ítems que constituyen estas dos amplias categorías en relación con una cierta cantidad de mediciones de bienestar. Esto implicó el uso del árbol de análisis secuencial y el despliegue secuencial de las diferentes razones. El patrón emergente sugirió que una razón importante para comprometerse en una recreación activa/desafiante fue "estar totalmente enfocado", en tanto que para el uso de actividades recuperativas / más pasivas, emergió un patrón más complejo. Se discute el significado de estos hallazgos en términos de las estrategias de intervención y el rol de la recreación en la investigación del estrés laboral.

Tsutsumi, A. and N. Kawakami, **A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory.** Soc Sci Med, 2004. 59(11): p. 2335-59.

Título en español:

Una revisión de estudios empíricos sobre el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo: reducir el estrés ocupacional implementando una nueva teoría

Resumen en español:

El presente estudio revisa estudios empíricos sobre un nuevo modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa en el trabajo, para examinar su validez como medida del estrés ocupacional y el enfoque de intervención basado en la teoría para la reducción del estrés ocupacional. El modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa es válido para demostrar un ambiente de trabajo estresante que refleja el actual mercado de trabajo y predice condiciones de salud en un amplio rango de poblaciones trabajadoras. Los aspectos estresantes del trabajo medidos por el modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa son diferentes de aquéllos mostrados en el modelo de control - demanda, y los efectos adversos en la salud son independientes unos de otros, lo cual sugiere que los dos modelos son complementarios. La evidencia indica que es eficiente seleccionar síntomas psicósomáticos como resultados en el corto plazo y las licencias por enfermedad como resultados en un plazo medio de la intervención basada en la teoría. Además, sería preferible medir simultáneamente satisfacción laboral, moral, motivación y rendimiento como resultados en el nivel organizacional. Aunque los empleados comprometidos en diversas ocupaciones pueden ser poblaciones objetivo, se espera alta efectividad particularmente en las ocupaciones de servicios que se realizan en turnos. Se necesitan estudios para determinar cuánto tiempo y con cuánta intensidad deberían implementarse las intervenciones. Los ambientes de trabajo objetivo se seleccionan desde la perspectiva de asegurar o mejorar el sentido de justicia y reciprocidad de los empleados. Ya que la intervención basada en la teoría depende en gran medida de cambios organizacionales que están más allá de la capacidad de empleados individuales, se necesita la cooperación de los empleadores.

van der Klink, J.J., et al., **The benefits of interventions for work-related stress.** Am J Public Health, 2001. 91(2): p. 270-6.

Título en español:

Los beneficios de las intervenciones para el estrés relacionado con el trabajo

Resumen en español:

Objetivos: Este metaanálisis cuantitativo buscaba determinar la efectividad de las intervenciones para reducir el estrés ocupacional y las poblaciones para quienes dichas intervenciones son más beneficiosas.

Métodos: En el análisis se incluyeron 48 estudios experimentales (n= 3736). Se distinguieron cuatro intervenciones: intervenciones cognitivo-conductuales, técnicas de relajación, programas multimodales, intervenciones enfocadas en la organización.

Resultados: Se encontró un efecto total pequeño, pero significativo. Las intervenciones cognitivo-conductuales y los programas multimodales tuvieron un efecto moderado; las técnicas de relajación tuvieron un efecto pequeño. El efecto del tamaño en el caso de las intervenciones enfocadas a la organización no fue significativo. Los efectos fueron más pronunciados en las siguientes categorías de resultados: malestares, recursos y respuestas psicológicas, calidad de vida laboral percibida.

Conclusiones: Las intervenciones para gestión del estrés son efectivas. Las intervenciones cognitivo-conductuales son más efectivas que los otros tipos de intervención.

van Emmerik, I.J.H., **Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff.** *Work & Stress*, 2002. 16(3): p. 251 - 263.

Título en español:

Diferencias de género en los efectos de asistencia para el afrontamiento sobre la reducción de burnout en personal académico

Resumen en español:

Este estudio examinó diferencias de género en la efectividad de cinco fuentes de asistencia para el afrontamiento para reducir insatisfacción y agotamiento emocional entre 403 miembros mujeres y 664 hombres, del personal académico de una universidad holandesa. Se hipotetizó que el apoyo en el trabajo y en el hogar ayudarían a reducir la insatisfacción y *burnout*, y que especialmente las mujeres se beneficiarían de estas medidas de asistencia para el afrontamiento. Las medidas de apoyo en el trabajo consistieron en: 1) ayuda socio-emocional del supervisor y colegas; 2) clima de apoyo en el departamento; 3) asistencia práctica en el departamento. El apoyo en el hogar fue: 4) ayuda socio-emocional de la pareja; 5) asistencia práctica de la pareja. Usando el análisis de regresión moderado, los resultados mostraron que la asistencia para el afrontamiento de parte del supervisor y colegas es una importante medida para reducir la insatisfacción y el agotamiento emocional. Además, un clima de apoyo en el departamento y la asistencia práctica en el departamento redujeron el agotamiento emocional y especialmente benefició a las mujeres del personal académico en el nivel agregado. Sin embargo, contrario a las expectativas, tales efectos beneficiosos no se encontraron para la ayuda socio-emocional y la asistencia práctica de la pareja.

van Oostrom, S.H., et al., **Development of a workplace intervention for sick-listed employees with stress-related mental disorders: Intervention Mapping as a useful tool.** BMC Health Serv Res, 2007. 7: p. 127.

Título en español:

Desarrollo de una intervención en el lugar de trabajo para empleados con licencia médica con trastornos mentales relacionados con el estrés: Mapeo de Intervención como una herramienta útil

Resumen en español:

Antecedentes: A la fecha, los problemas de salud mental y de carga mental de trabajo han sido crecientemente relacionados con licencias de larga duración y discapacidad. Sin embargo, no existe aún un protocolo estructurado disponible para la identificación y aplicación de una intervención para problemas de salud mental relacionados con el estrés en el trabajo. Este artículo describe el desarrollo estructurado, la implementación y planificación para la evaluación de una intervención de retorno al trabajo para empleados con licencia médica por trastornos mentales relacionados con el estrés. La intervención se basa en una existente intervención exitosa de retorno al trabajo para empleados con licencia médica por dolor lumbar.

Métodos: Se aplicaron los principios de Mapeo de Intervención para combinar teoría y evidencia. Todos los actores implicados fueron invitados a entrevistas de grupos focales, es decir, empleados con licencia reciente por trastornos relacionados con el estrés, supervisores y profesionales de la salud ocupacional.

Resultados. El desarrollo de una intervención participativa del lugar de trabajo, de acuerdo a los principios del Mapeo de Intervención, resultó en una intervención estructurada de retorno al trabajo, específicamente diseñada para las necesidades de los empleados con licencias por trastornos mentales relacionados con el estrés. El retorno al trabajo se propuso como un cambio conductual, y se identificó el modelo de Actitud - Influencia Social - Autoeficacia como marco teórico. La participación de los actores en las entrevistas de grupos focales sirvió para aumentar la implementación. El costo-efectividad de la intervención se evaluará en un ensayo controlado aleatorizado.

Conclusión: Se encontró que el Mapeo de Intervención es un método promisorio para desarrollar intervenciones a la medida de un grupo específico en el campo de la salud ocupacional.

97

van Rhenen, W., et al., **Can sickness absence be reduced by stress reduction programs: on the effectiveness of two approaches.** Int Arch Occup Environ Health, 2007. 80(6): p. 505-15.

Título en español:

¿Puede disminuirse la ausencia por enfermedad mediante programas de reducción del estrés?: sobre la efectividad de dos enfoques

Resumen en español:

Objetivos: El propósito del estudio fue evaluar la efectividad de dos programas breves de prevención del estrés sobre el ausentismo por enfermedad, realizados con empleados estresados y no estresados de una compañía de telecomunicaciones; un programa enfocado en las cogniciones y una intervención combinada de ejercicio físico y relajación.

Métodos: El estudio fue diseñado como un ensayo aleatorizado a priori y el seguimiento del ausentismo por enfermedad fue de 1 año. Se analizaron los datos de ausentismo por enfermedad de 242 empleados con respecto a enfermedad (frecuencia, tasa de incidencia), días (cantidad, duración) y tiempo entre la intervención y primera licencia siguiente.

Resultados: Para los empleados estresados este estudio sugiere que el peso de la enfermedad representada por el ausentismo no es afectada por las intervenciones. No existen diferencias sustanciales en la efectividad entre las intervenciones cognitiva y física. Sin embargo, en comparación con la intervención física, la intervención cognitiva disminuye el tiempo entre la intervención y la primera recurrencia de una licencia por enfermedad con 144 días (significante marginal).

Conclusión: La carga de enfermedad representada por el ausentismo es afectada en detalle, pero no de manera sustancial, por las intervenciones.

Van Rhenen, W., et al., **The effect of a cognitive and a physical stress-reducing programme on psychological complaints.** *Int Arch Occup Environ Health*, 2005. 78(2): p. 139-48.

Título en español:

El efecto de un programa cognitivo de reducción del estrés y de uno físico sobre las dolencias psicológicas

Resumen en español:

Objetivos: Investigar la efectividad en el corto y largo plazo, de dos programas breves, preventivos, de gestión del estrés laboral. Un programa estuvo enfocado en las cogniciones y el otro fue una intervención diseñada recientemente que combina ejercicio físico y relajación. Se hipotetizó que la nueva intervención sería más efectiva en reducir las dolencias psicológicas que la intervención cognitiva. Ambos programas consistieron de 4 sesiones en un período de 10 semanas.

Métodos: Se invitó a participar a empleados con un mínimo de nivel de estrés (n=396), a partir de una población trabajadora implicada en un control de salud periódico, en un diseño aleatorio que compara resultados con mediciones pre-ensayo, post-ensayo y a los 6 meses de seguimiento. Después de dar consentimiento informado entraron 130 participantes al estudio (tasa de respuesta de 33%). Las mediciones de resultado consistieron en tres cuestionarios de autorreporte sobre dolencias psicológicas.

Resultados: Se encontró que ambas intervenciones revelaron un impacto positivo sobre las dolencias psicológicas, *burnout* y fatiga, a corto plazo y en el seguimiento a 6 meses. No se encontraron efectos de interacción estadística entre ambas intervenciones. Los cálculos de significancia clínica de los efectos indicaron que 50% de los empleados que participaron en la intervención cognitiva mejoraron y retornaron a funcionar en el rango normal en el corto plazo y a los 6 meses.

Conclusiones: Los datos indicaron que las intervenciones fueron igualmente efectivas sobre dolencias psicológicas, *burnout* y fatiga.

Walton, K.G., et al., **Psychosocial stress and cardiovascular disease Part 2: effectiveness of the Transcendental Meditation program in treatment and prevention.** Behav Med, 2002. 28(3): p. 106-23.

Título en español:

Estrés psicosocial y enfermedad cardiovascular. Parte 2: efectividad del Programa de Meditación Transcendental en el tratamiento y prevención

Resumen en español:

El estrés psicosocial es un factor de riesgo no tradicional para la morbilidad y mortalidad cardiovascular que puede responder a intervenciones conductuales o psicosociales. A la fecha, los estudios que aplican tales intervenciones han reportado un amplio rango de tasas de éxito en el tratamiento o prevención de la enfermedad cardiovascular. El autor se enfoca en una aproximación de medicina natural que según la investigación reduce tanto los factores de riesgo psicosociales como los tradicionales para la enfermedad cardiovascular - el programa de meditación trascendental. Estudios controlados aleatorizados, así como meta-análisis y otros estudios controlados, indican que esta técnica de meditación reduce los factores de riesgo y puede retardar o revertir la progresión de cambios fisiopatológicos que subyacen a la enfermedad cardiovascular. Estudios con esta técnica han revelado reducciones en la presión arterial, del grosor de las capas íntima-media de la arteria carótida, de la isquemia miocárdica, de la hipertrofia ventricular izquierda, de la mortalidad y de otros resultados relevantes. Las magnitudes de estos efectos se comparan favorablemente con aquéllos de intervenciones convencionales para prevención secundaria.

100

Webb, S.D. and D.L. Smith, **Stress Prevention and Alleviation Strategies for the Police.** Criminal Justice Review, 1980. 5(1): p. 1-15.

Título en español:

Estrategias de prevención y alivio del estrés para la policía

Resumen en español:

Mientras la evidencia disponible sugiere que al menos algunos aspectos del trabajo policial son estresantes, nuestro conocimiento de las causas y consecuencias de dicho estrés se basa principalmente en conjeturas. La investigación sobre estrés es excesivamente compleja. Después de literalmente cientos de estudios sobre las diversas facetas del estrés ocupacional, los resultados siguen siendo ambivalentes y nuestro conocimiento magro. Dado que la investigación sobre estrés está todavía en una etapa exploratoria, se argumenta que la atención inmediata de los estudios sobre el estrés ocupacional entre la policía debería enfocarse en estrategias de tratamiento y prevención más que en las fuentes y consecuencias del estrés. Con esta finalidad, este artículo revisa una amplia variedad de programas cuyo propósito es prevenir o aliviar el estrés en la policía. Las estrategias preventivas se clasifican aquí en proactivas o reactivas. Las proactivas son aquellas que previenen el desarrollo de estrés a través de programas de entrenamiento y selección, mejores criterios de selección y una variedad de métodos administrativos. Las estrategias reactivas, tales como consejería o programas de rehabilitación, tienen el propósito de aliviar las consecuencias del estrés. Se revisan también otras técnicas de relajación directa, por ejemplo, retroalimentación y meditación, junto con el tema de compensación de discapacidad por enfermedades relacionadas con el estrés.