



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Revisión Sistemática de estudios sobre Estrés Laboral en los
años 2010 al 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Chicana Flores, Melisa Catherine (ORCID: 0000-0003-4001-4944)

ASESORA:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mis padres, quienes son mi motivación constante para seguir adelante a pesar de las adversidades, por su confianza, esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida universitaria y sobre todo por inculcarme a ser siempre una persona íntegra, llena de valores.

La Autora.

Agradecimiento

A Dios, por regalarme lo más preciado que es la vida y por guiar siempre mis pasos, de igual forma por otorgarme la dicha de cumplir una meta más en mi vida profesional y a mis padres, quienes me enseñaron a luchar siempre por mis sueños.

A todos mis profesores que me brindaron sus valiosos consejos y enseñanzas, en especial a mi asesora Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado por su paciencia y dedicación para resolver siempre mis dudas, asimismo, por su apoyo incondicional durante el desarrollo de la tesis.

La Autora.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	9
3.3. Escenario de estudio.....	10
3.4. Participantes	10
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de información	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1 Estudios primarios relacionados al estrés laboral.....	11
Tabla 2 Distribución de los artículos según la teoría citada	17
Tabla 3 Distribución de los artículos según las variables relacionados con el estrés	19
Tabla 4 Distribución de los artículos según los instrumentos psicométricos	20
Tabla 5 Distribución de los artículos según las estrategias de intervención utilizadas	22
Tabla 6 Matriz de categorización apriorista.....	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Procedimiento para la obtención de datos	14
---	----

Resumen

La presente revisión sistemática de literatura, planteó como objetivo general analizar los hallazgos teóricos y empíricos de los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020. La población estuvo constituida por los estudios primarios de los últimos 10 años, extraídos mediante la técnica del muestreo no probabilístico intencional y realizando la búsqueda en las siguientes bases de datos: Redalyc, Scopus, Dialnet, Scielo. Como resultados de la investigación, fueron 10 los artículos primarios seleccionados, en función a los criterios de inclusión y de exclusión. Concluyendo que la teoría del estrés laboral es la principal teoría citada por los autores revisados. Así también, las variables con la que se ha investigado el estrés laboral con mayor frecuencia son el clima organizacional, la procrastinación, el empowerment psicológico, la ansiedad y la depresión. Y, los instrumentos psicométricos más utilizados, con los que se mide el estrés laboral, son la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la Escala de estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, escala de estrés laboral, estrategias de intervención.

Abstract

The present systematic review of the literature set the general objective of analyzing the theoretical and empirical findings of the studies published on work stress from the years 2010 to 2020. The population was made up of the primary studies of the last 10 years, extracted using the technique of intentional non-probability sampling and searching the following databases: Redalyc, Scopus, Dialnet, Scielo. As results of the research, 10 primary articles were selected, based on the inclusion and exclusion criteria. Concluding that the theory of work stress is the main theory cited by the reviewed authors. Likewise, the variables with which work stress has been investigated most frequently are organizational climate, procrastination, psychological empowerment, anxiety and depression. And, the most used psychometric instruments, with which work stress is measured, are the ILO - WHO Work Stress Scale and the Work Stress Scale.

Keywords: work stress, work stress scale, intervention strategies.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estrés genera considerable relevancia para la salud y diversos escenarios, al haber sido catalogada como la enfermedad del siglo XXI, hasta ha llegado a ser mencionada en la legislación como una enfermedad laboral, la cual se da por el tipo de trabajo realizado que demande un esfuerzo excesivo, repetitivo o de sobrecarga, de acuerdo a la percepción del trabajador (Osorio y Cárdenas, 2017).

Dentro de los entornos donde se puede desarrollar el estrés, se tiene al estrés laboral que se expone como el producto con la presencia, aparición y/o desarrollo de diversos factores, entre ellos cobra mayor relevancia los aspectos o factores psicológicos y sociales de riesgo teniendo impacto tanto en el bienestar de los trabajadores y el buen funcionamiento y desarrollo empresarial (Chen et al., 2016).

El estrés laboral está dado por una alteración, es decir un desequilibrio entre lo que el individuo cree poder hacer y su capacidad de dar respuesta a ello o hacerlo (García et al., 2013). Los principales riesgos psicosociales son los estresores, diversas investigaciones determinan que éstos elementos pueden causar deterioro en las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de éste (Heikkilä, 2020).

El estrés laboral tiene especial relevancia, por los impactos negativos que logra generar en el estado de bienestar y salud de las personas, empresas e instituciones, por ello se ha vuelto una severa anomalía para las organizaciones, dado las consecuencias que presente en el desempeño y la salud en general de las personas que laboran en ella (Osorio y Cárdenas, 2017). Las secuelas de la tensión laboral se generan fundamentalmente de presiones, sobrecargas, poca claridad en las indicaciones dadas en las actividades, disputas o conflictos en el ámbito laboral y la falta de seguridad (Tziner et al., 2015; Bezerra et al., 2016).

Dichas secuelas se manifiestan en los individuos como alteraciones emocionales y/o físicas (cardiovasculares, sueño, depresión, trastornos alimenticios, etc.) (Hirotsu et al., 2015; Bergen et al., 2015) y en la organización en forma global, en ineficiencia, inasistencias, ausentismo laboral, deficiente clima laboral, entre otros (Calderón et al., 2017; Ahmad et al., 2017).

Por tal motivo, las empresas asumen costos muy altos, tanto a nivel económico como humano, los cuales perjudican la eficiencia y eficacia y el buen rendimiento de la empresa, asimismo la competitividad (Ahmad et al., 2017).

Dentro de este contexto, se encuentran las empresas de diversos sectores, cuyos trabajadores se encuentran con múltiples malestares físicos y emocionales que afectan en sus actividades y en el desempeño de éstas, asimismo influyendo en la manera como habitan las personas y el clima organizacional en su entorno laboral.

Se presentan una serie de trastornos por el estrés laboral entre los del ámbito psicosocial y los biológicos, presentándose a corto, mediano y largo plazo desde trastornos psicosomáticos hasta úlceras de estómago (Llorens, 2010; Liu et al, 2017; Navinés et al., 2016; Cho y Kang, 2017; Muschalla et al, 2018).

Las tasas aproximadas de depresión por causa del estrés laboral oscilan entre el 12% y el 23% y su incidencia entre el 3% y el 7%, lo cual manifiesta que van incrementándose los casos de depresión en trabajadores cada año (Germán y Gómez, 2014; Cho y Kang, 2017; Osorio, 2011).

De acuerdo a las investigaciones que se han desarrollado, se observa que el estrés laboral, tiene diversos efectos en el normal desenvolvimiento de los colaboradores, los resultados de estos hallazgos requieren ser organizados y analizados; por estas razones se plantea la Revisión Sistemática de estudios sobre Estrés Laboral en los años 2010 al 2020, lo cual nos va a permitir conocer el estado de los avances de las investigaciones efectuadas, asimismo se formula el planteamiento del problema ¿Cuáles son los hallazgos teóricos y empíricos en los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020?.

Se justifica el estudio a nivel teórico, dado que permitió tener un mayor análisis del sustento y modelo teórico y/o profundizar de qué manera el tema de estrés laboral ha sido desarrollado en las investigaciones consideradas, asimismo cómo esta variable interactúa con otras. También, fue un precedente y referencia para otros estudios sobre el tema y como se manifiesta el estrés laboral en relación a otras variables. A nivel práctico, permitió conocer los instrumentos mayormente utilizados en los estudios para medir el estrés laboral, y así contar con una gama o listado de sugerencias de los instrumentos.

El objetivo general de la investigación es analizar los hallazgos teóricos y empíricos de los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020. Los objetivos específicos de la investigación son contrastar los autores y teorías citados en los artículos, identificar la variable con la que se ha investigado el estrés laboral con mayor frecuencia, identificar los instrumentos psicométricos con los que se mide el estrés laboral, identificar las estrategias de intervención utilizadas.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda de antecedentes encontrando los siguientes estudios.

García (2018), en su estudio sobre el estrés laboral, tuvo como objetivo determinar un análisis en cuanto a la percepción que tienen los colaboradores en las empresas privadas de Latinoamérica sobre los posibles desencadenantes y las consecuencias que éstos pueden ocasionar, se analizaron 30 artículos que guardan relación más cercana a esta variable, concluyendo que existe alto índice del impacto negativo del estrés en la salud de las personas, de diversas áreas y contextos de trabajo, ya sea a nivel de centros académico, centros de salud, asimismo cualquier tipo de organización, ya sea ésta privada o pública.

Asimismo, se tiene a Osorio y Cárdenas (2017) en su estudio, tuvo como propósito analizar el concepto de estrés laboral, consideró investigaciones de los cinco últimos años, analizando 62 artículos, de los cuales 29 definieron el estrés de diversas formas; concluyendo que éste se manifiesta como una respuesta a los acontecimientos que atentan la seguridad de las personas o son amenazantes.

Santana (2016), en su investigación, tuvo como objetivo elaborar una revisión sistemática de investigaciones que se hayan realizado acerca del vínculo con el estrés laboral con los hábitos alimenticios y la obesidad, encontró resultados de 8 bases de datos científicas y de un buscador académico de internet, siendo considerados 12 artículos; concluyendo que éste presenta un efecto predictivo en la conducta y hábitos alimentarios, manifestando tendencia a comer más, incrementando por ello su IMC y el peso corporal.

Casas (2016) en su investigación, tuvo como objetivo analizar artículos sobre intervención para el estrés laboral, publicados desde el 2010 hasta la fecha, con el propósito de detectar cuáles de ellos mencionan los costos que el estrés tienen para la organización y las características de dichos artículos, presentando como resultado que 9 de los 22 artículos identificados mencionaron sobre los costos del estrés laboral; concluyendo que la mayor parte de los artículos (59.1%) no incluye los costos que éste genera en las organizaciones por las intervenciones que se realizan o por los efectos que generan.

Salazar (2015) en su investigación, tuvo como objetivo determinar y contrastar los elementos metodológicos y hallazgos fundamentales de las investigaciones relativas al estudio del conjunto de la salud, estrés y burnout en distintos sectores laborales, obteniendo 189 artículos, éstos se vieron reducidos a doce al pasar por dos fases de selección, concluyendo que el bienestar y salud del personal se relaciona tanto con el estrés y el burnout, dependiendo los factores involucrados de esta asociación.

Vieco y Abello (2014), en su estudio, tuvo como objetivo revisar investigaciones de los últimos 10 años sobre el impacto que tiene sobre la salud de las personas, en cuanto a factores de riesgos psicosocial en el ámbito laboral, obteniendo como resultado cambios a nivel circulatorio en estrés moderado y para estrés agudo, concluyendo que hay muchas investigaciones sobre el impacto en el área de la salud de los trabajos por causa del estrés laboral en diversos campos a nivel mundial, ya sea de la salud, organizacional o psicológico.

Amaya (2013), en su investigación, tuvo como objetivo elaborar una revisión y evaluación de varios artículos sobre intervención de estrés laboral; con el objeto de comparar dos intervenciones y contrastar y examinar el método y efectos de cada una, concluyendo que es relevante que se cuide a los colaboradores de las empresas, lo cual permite que éstas se comprometan, colaboren e involucren en las operaciones y actividades, asimismo lo que se relacione con mejorar el nivel de estrés en la organización.

A nivel de la base teórica referente al estrés laboral se ha definido como el abanico de estados reactivos emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento que se da como respuesta a aspectos que no son agradables en trabajo, o que se consideran como una dificultad, manifestándose con estados alterados de la conducta, ansiedad y nerviosismo, asimismo la percepción de impotencia frente a las situaciones que enfrentan (Cascio y Montealegre, 2016).

Se introdujeron términos de distress y eustress, de acuerdo a las reacciones generadas en el individuo (Szabo et al., 2012), catalogándose dos tipos de estrés, dependiendo del tipo de efecto que causa en el ser humano. El eustrés mejora la

productividad de la persona, sin embargo, el distrés, conlleva a malestar del trabajador y bajo rendimiento (Chiavenato, 2017).

Se define al estrés como el proceso donde los acontecimientos del entorno provocan reacciones de diversa índole, ya sean cognitivas o fisiológicas, impactando en el buen estado de salud de la persona; estos acontecimientos se denominan stressors y las respuestas que tiene el individuo como strains (Ganster y Rosen, 2013).

La OMS, contextualiza al estrés laboral de la forma que la oposición que presenta un ser humano frente a requerimientos o exigencias del tipo laboral que no son coherentes de acuerdo a sus capacidades o habilidades, lo cual evalúa su capacidad para sobrellevar dicha situación. Normalmente se pone en evidencia cuando la carga laboral se vuelve excesiva o difícil de controlar (OMS, 2004). Son diversos los factores que determinan si los eventos o experiencias del trabajo son estresantes o no lo son (Helrrieguel y Slocum, 2004).

En primer lugar, está la percepción, la forma como la persona siente u observa a la situación que se le presenta, la cual es un conjunto de interacciones que experimenta en el que recolecta información de su ambiente y lo califica como bueno o malo; dicha percepción será determinante para que se presente o no el estrés (Beher y Newman, 1978; Helrrieguel y Slocum, 2004).

Asimismo, de acuerdo a los antecedentes que tenga la persona sobre esta situación en particular, logrará reaccionar. De los antecedentes en situaciones anteriores del mismo tipo la persona estará inclinada a que genere más o menos estrés; influyendo factores como la capacitación que tenga el trabajador, los años de experiencia, entre otros (Helrrieguel y Slocum, 2004).

Éste genera consecuencias en las organizaciones y en las personas, siendo un efecto conjunto, dado que, al ser afectadas las personas, las organizaciones disminuyen su productividad y buen desempeño, estos efectos pueden darse de diversa forma y en distintos tiempos, sin lograr clarificar el modo exacto de cómo se presentan (Fiori et al., 2015).

Entre otros efectos se tiene la falta de asistencia del personal, los cambios continuos de trabajo, rendimiento deficiente y en la productividad, asimismo altera la conducta, volviéndose irritable e impulsiva hacia los compañeros del trabajo y afectando su vida personal con problemas para dormir, ansiedad al comer, entre otros (Beher y Newman, 1978; Shuler, 1980; Helrrieguel y Slocum, 2004; Erat et al., 2017).

El común denominador de los trabajadores es el estrés; las fuentes de estrés son diversas y a veces son interdependientes, en algunas ocasiones se pueden mezclar los factores que son del trabajo con los de la familia, no identificando de donde parte el malestar o el estrés, lo cual produce un conflicto interno, viéndose mutuamente alimentadas las situaciones del trabajo y de la familia, dado que al estar el trabajador con estrés reduce su capacidad de respuesta ante las situaciones que se presentan (Helrrieguel y Slocum, 2004; Peláez y Gil, 2018).

Las empresas presentan fuentes interconectadas de estrés, es decir pueden presentarse varias a la vez, y entre ellas se retroalimentan haciendo de que sus efectos o prolongación vayan más allá del ámbito laboral. Es vital, que las empresas identifiquen cuales son las fuentes de estrés y tomen los medios y actividades de prevención y/o correctivas dado el caso (Chiavenato, 2017; Helrrieguel y Slocum, 2004; Erat et al., 2017).

Los estresores laborales presentan anomalías en las interrelaciones con compañeros del trabajo y en el desempeño laboral, afectando el clima laboral, desempeño, relaciones interpersonales; siendo así importante que la organización logre tomar acciones oportunas antes estos eventos desencadenantes de efectos nocivos (Chacín et al., 2002).

Los efectos del estrés laboral (Siegrist et al., 2016) informa que la inactividad fisiológica genera una tasa alta de mortalidad al año; la forma de trabajo en el que el trabajador se encuentra muchas horas sentado, genera sedentarismo y conlleva a riesgo de diversas enfermedades entre ellas diabetes, hipertensión, etc.; ante este contexto la OMS (2004) propuso el realizar actividad física en el centro de labores que sea aproximadamente de 30 minutos, pudiendo escalonarse como

pausas activas diarias, comprendiendo ejercicios simples, pero que permiten movimiento al cuerpo y evitar tensiones.

Las secuelas del sedentarismo aunado al estrés laboral amplían una gama de enfermedades físicas, emocionales y mentales, con las correspondientes consecuencias nefastas en diferentes ámbitos (Anderson y Pulich, 2001). Por ello, las empresas se enfrentan a costos muy altos, tanto económicos como humanos, que perjudican el óptimo desempeño organizacional.

Existen diversas teorías sobre el estrés laboral, entre ellos se tienen el modelo del ambiente social, sustentado por los autores French y Kahn en 1962, basado en cuatro elementos primordiales, los cuales son cualidades corporales y colectivas objetivas, impresiones relativas del entorno objetivo, serie de afirmaciones del colaborador y secuelas para la salud física y psíquica (Merín et al., 1995).

Asimismo, se tiene el modelo demandas – control, sustentado por Karasek en el año 1979 (Merín et al., 1995), y asimismo, se tiene el modelo de desequilibrio – esfuerzo/ recompensa de Johannes Siegrist, expuesto en 1966 (Siegrist, 2017).

El estrés laboral se conceptualiza de modo que la reacción física y psicológica que sucede al momento que las especificaciones, requerimientos y obligaciones laborales exceden a la capacidad del individuo (Nakao, 2010; Kivimäki y Kawachi, 2015).

Para estimar el grado de estrés laboral se cuenta con diversos instrumentos; el cuestionario alemán Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI), la versión española se designa Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER) (Fernández et al., 2005) también se tiene la Escala de estrés laboral de la OIT –OMS, tiene como autores a la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, además se tiene el cuestionario de Estrés Laboral para Médicos Mexicanos, creado en México por Hernández, Ortega y Reidl (Hé Hernández et al., 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo es teórico con el propósito de incrementar los conocimientos de la variable en estudio (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación es revisión sistemática, las revisiones sistemáticas, la cual es de esencia exhaustiva y reproducibles (Cardona et al., 2016).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías:

- Teorías que respaldan la variable
- Variables relacionadas al estrés laboral
- Instrumentos psicométricos con los que se mide el estrés laboral
- Estrategias de intervención para la disminución del estrés laboral

Sub categorías:

Para la categoría *teorías que respaldan la variable* se ha considerado las siguientes sub categorías:

- Teorías del ambiente social
- Teoría de la demanda y control
- Teoría de desequilibrio – esfuerzo / recompensa
- Otros

Para la categoría *variables relacionadas al estrés laboral* se ha considerado las siguientes sub categorías:

- Clima organizacional
- Satisfacción laboral
- Otros

Para la categoría *instrumentos psicométricos con los que se mide el estrés laboral* se ha considerado las siguientes sub categorías:

- Cuestionario DER (Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa)
- Escala de estrés laboral (OIT - OMS)
- Otros

Para la categoría *estrategias de intervención para la disminución del estrés laboral* se ha considerado las siguientes sub categorías:

- Actividad física
- Pausas activas diarias
- Actividades de prevención
- Otros

3.3. Escenario de estudio

La población estuvo constituida por los estudios primarios de los últimos 10 años relacionados a estrés laboral, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Participantes

Se trabajó con un total de 10 artículos primarios, considerando los estudios extraídos mediante un muestreo no probabilístico intencional, tomando en cuenta los criterios de selección. La unidad de análisis corresponde a un estudio primario relacionado a estrés laboral. A continuación, se muestran los 10 artículos seleccionados, así como sus principales características:

Tabla 1

Estudios primarios relacionados al estrés laboral

Nombre de la investigación	Autores	Año de publicación	Propósito de estudio
Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral	Alejandro Orgambídez-Ramos, Daniel Moura, Helena de Almeida	2017	Analizar el impacto del estrés de rol sobre la satisfacción laboral a través del empowerment psicológico en el trabajo.
Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales	Ampelio Ferrando Perea	2015	Evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en el estrés laboral percibidos por los trabajadores en empresas agroindustriales de las regiones Ancash, Callao, La Libertad, Lima y Junín.
Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo	Díaz Dávila, Fiorela; Guevara Villegas, Sandra Elizabeth; Vidaurre García, Wilmer Enrique	2019	Analizar o encontrar una relación entre las dos variables teniendo como primera variable al estrés laboral y como segunda al clima organizacional.
El estrés de docentes universitarios en la universidad nacional Herminio Valdizán - Huanuco	Coletti Escobar, Gabriel Leonardo	2013	Describir cuáles son los factores incidentes del estrés, sus niveles y sus efectos en la salud mental de los docentes universitarios en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco.
Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la Unheval - Huanuco - 2012	Calle Ilizarbe, Jesús; Ostos Miraval, Reynaldo; Fonseca Livias, Abner; Ríos Rojas, Maura	2012	Establecer la relación que presenta esta variable en función de los estilos de afrontamiento del estrés: enfocado en el problema, enfocado en la emoción y en función a otros estilos como son la negación, conductas inadecuadas y distracción.
Impacto del mindfulness en el	Oblitas Guadalupe, Luis	2019	Evaluar el impacto de un programa de mindfulness en

Nombre de la investigación	Autores	Año de publicación	Propósito de estudio
estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur	A; Anicama Gómez, José; Bayona Oré, Luz S; Bazán Navarro, Ciro E; Ferrel Ortega, Fernando R; Núñez Gómez, Nicolás A		el estrés fisiológico, distrés emocional, estrés percibido y estrés laboral en un grupo de trabajadores.
El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud	García-Moran, María de Carmen; Gil-Lacruz, Marta	2016	La variedad de técnicas que pueden emplearse frente a las distintas causas de estrés es enorme. Cada individuo, grupo o institución ha de elegir las que más le convengan en función del tipo de riesgo al que están sometidos, la clase de estrés padecido, y de sus propias características personales y organizativas.
Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú	Alberto Perales, Héctor Chue, Alberto Padilla4, Lorenzo Barahona	2011	Determinar los niveles de estrés general y laboral, ansiedad y depresión, previo consentimiento informado.
Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército	Daniel Raúl Valenzuela Narváez, Milagros Gayoso Cervantes	2016	Determinar la relación existente entre la frecuencia de estrés laboral y la prevalencia de dispepsia funcional en una muestra de 218 militares mayores de 50 años durante el año 2010 en el Hospital Militar Geriátrico de Lima.
Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad	María Teresa Rivera-Encinas	2016	Evaluar la efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad y determinar sus principales características sociodemográficas.

Nota. Datos obtenidos de estudios primarios relacionados al estrés laboral

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Investigaciones realizadas dentro del período 2010 a 2020.
- Investigaciones de origen o traducidas al idioma español.
- Artículos de revistas científicas.
- Investigaciones primarias con diseño explicativo, correlacional y experimental.
- Investigaciones con acceso abierto.
- Investigaciones, cuya población es procedente de Perú.

Criterios de exclusión

- Cartas al editor.
- Estudios que consideran variables semejantes o variables que guardan relación con estrés laboral como: síndrome de Burnout, tensión laboral, cansancio, agotamiento.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la revisión documental, lo cual consiste en la consulta bibliográfica de información, bajo criterios selectivos y de utilidad para los propósitos de la investigación (Hernández et al., 2014).

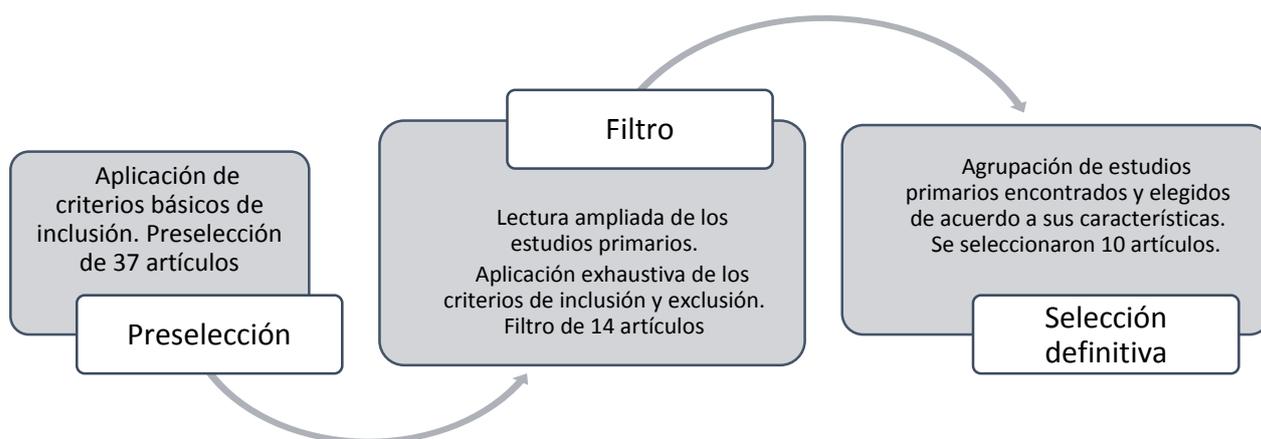
El instrumento de recolección de datos se utilizó una ficha de datos realizada por la autora, consta de datos generales que incluye, nombre y apellidos de los autores, año de publicación, base de datos, título del estudio, población de estudio, país de procedencia, resultados y datos específicos, considerando teorías citadas en los artículos, variables con las que se ha citado el estrés laboral, instrumentos psicométricos utilizados, estrategias de intervención empleadas.

3.6. Procedimiento

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación, se realizó la búsqueda en base de datos de revistas científica indexadas, entre ellas: Redalyc, Scopus, Dialnet, Scielo, encontrando la mayor cantidad de artículos entre Redalyc, Scielo y Dialnet, por lo cual se consideraron estas bases de datos, se aplicaron en la búsqueda las palabras clave “estrés laboral”, “estrés en el trabajo”, “estrés y trabajo, asimismo los operadores booleanos (y,o); identificando los estudios correspondientes a Perú, se encontraron 10 artículos clasificados de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión determinados en la investigación. A continuación, se muestra un esquema del procedimiento realizado.

Figura 1

Procedimiento para la obtención de datos



Nota. Elaboración Propia.

En la figura 1, se aprecia que se realizaron tres etapas, la primera fue la pre selección, posteriormente el filtro, acorde a los criterios de inclusión y exclusión correspondiente, y la selección definitiva.

Además, es importante recalcar que la búsqueda de información se realizó en función de los cuatro objetivos específicos, alineados a las categorías y subcategorías previamente establecidas (**Anexo 2**).

3.7. Rigor científico

En el desarrollo de la investigación se ha seguido ciertas pautas con la finalidad de garantizar la firmeza científica del estudio. En base a Hernández et al (2014), se tomó en cuenta lo siguiente:

Consistencia lógica: Se realizó el contraste con estudios semejantes para ver si sus resultados son equivalentes o muestran alguna consistencia.

Credibilidad: Se realizó una recopilación íntegra de los datos y un análisis minucioso, detallado y profundo de los resultados, para sintetizar claramente los hallazgos.

Transferencia: Se espera que los resultados sean aplicables en otro contexto para contribuir a un mayor conocimiento.

3.8. Método de análisis de información

Se elaboró una ficha de datos, haciendo uso del programa Ms Excel 2019, que comprende: nombre y apellidos de los autores, año de publicación, nombre del repositorio, título del estudio, población de estudio, país de procedencia, resultados, teorías citadas en los artículos, variables con las que se ha citado el estrés laboral, instrumentos psicométricos y estrategias de intervención utilizadas.

Se realizó una lectura minuciosa de la información y posteriormente se sistematizó los datos obtenidos. Además, se desarrolló el análisis en tablas de datos, conforme las normas APA. Asimismo, se hizo la clasificación y la contabilización de los estudios de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

3.9. Aspectos éticos

En el presente estudio se salvaguardó y protegió la confidencialidad de la información brindada, y la autoría de los investigadores de los trabajos contemplados en la investigación, en ese sentido, se citó y referenció cada uno de los aportes comprendidos en el informe de manera tal que se respete la propiedad intelectual de cada uno de ellos, haciendo uso de los principios éticos de un investigador (Meo, 2010).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente estudio planteó como objetivo principal analizar los hallazgos teóricos y empíricos de los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020, por lo cual se realizó la revisión sistemática de literatura mediante un estudio de tipo teórico, para lo cual se utilizó como población a los estudios primarios de los últimos diez años, seleccionados mediante la técnica del muestreo no probabilístico intencional.

Se realizó una lectura minuciosa de la información de los 10 artículos primarios seleccionados de bases de datos de revistas científicas indexadas, entre ellas; Redalyc, Scopus, Dialnet, Scielo, para posteriormente sistematizar los datos obtenidos en función del nombre y apellidos de los autores, año de publicación, nombre del repositorio, título del estudio, población de estudio, país de procedencia, resultados, teorías citadas en los artículos, variables con las que se ha citado el estrés laboral, instrumentos psicométricos y estrategias de intervención utilizadas, cumpliendo de esa manera con el objetivo planteado.

Como parte del primer objetivo específico planteado, se contrastó a los autores y teorías citados en los artículos revisados, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2

Distribución de los artículos según la teoría citada

Teorías	Número de artículos publicados	Porcentaje de artículos publicados
Teoría del modelo psicológico de Spreitzer	1	10%
Estrés laboral	6	60%
Langner – Amiel	1	10%
No refiere teoría	2	20%

Nota. Datos obtenidos de estudios primarios relacionados al estrés laboral

En la tabla 2, se aprecia que el 60% de los artículos seleccionados citaron a la teoría del estrés laboral, la cual señala que éste aumenta cuando se muestra un

alto esfuerzo y baja recompensa, provocando así una baja autoestima o disminución de ésta, adicionalmente, agrega que las altas demandas laborales y el bajo control por parte de los colaboradores, genera también este malestar. Mientras que, los demás estudios citaron teorías como la de Spreitzer (10%), la cual se basa en el empowerment o empoderamiento psicológico, la cual aplica para disminuir los niveles de estrés en los colaboradores, de manera tal que se distribuya de manera adecuada el poder o autoridad en la organización para distribuir las responsabilidades y fortalecer a sus miembros dándoles cierta autonomía en el desarrollo de sus funciones y en la toma de decisiones que ayuden a resolver inconvenientes que están a su alcance.

Asimismo, el 20% de los estudios encontrados no refiere teoría alguna, dado que no lo mencionan en el contenido de su investigación, únicamente se limitan a las definiciones conceptuales. Estos resultados discrepan con los obtenidos por Osorio y Cárdenas (2017), quienes también analizaron distintos artículos relacionados a la misma variable de estudio, sin embargo, a diferencia del presente estudio, dichos autores concluyeron que sí se usan teorías relacionadas directamente al estrés laboral, presentado como una respuesta ante acontecimientos que podrían afectar la seguridad de las personas. Al respecto, Ganster y Rosen (2013), afirman que las reacciones al estrés laboral, tanto cognitivas como fisiológicas, impactan en el estado de salud de las personas, en ese sentido, se citan las teorías directamente relacionadas con el estrés para clarificar o delimitar el término y no haya confusión con otros conceptos semejantes, y a la vez porque se encuentran alineados al objetivo que persiguen dichos estudios.

Respecto al segundo objetivo específico, se identificó a las variables con las que se ha investigado el estrés laboral con mayor frecuencia:

Tabla 3

Distribución de los artículos según las variables relacionados con el estrés

Variables	Número de artículos publicados	Porcentaje de artículos publicados
Empowerment psicológico	1	13%
Clima organizacional	2	25%
Procrastinación	1	13%
Minfulness	1	13%
Ansiedad y depresión	1	13%
Prevalencia de dispepsia	1	13%
Uso de mate de coca	1	13%

Nota. Datos obtenidos de estudios primarios relacionados al estrés laboral

En la tabla 3 se observa que el estrés laboral se relaciona con mayor frecuencia con el clima organizacional (25%), mientras que los demás artículos se encuentran relacionados con otras variables como el empowerment psicológico, la procrastinación, el minfulness, la ansiedad y depresión, la dispepsia u otros. Estos hallazgos difieren con lo manifestado por Szabo et al. (2012), quienes también manifiestan que algunas variables asociadas el estrés son el distress y eustress. De manera complementaria, Casas (2016), refirió en su investigación que una de las variables a las que está vinculada el estrés laboral son los hábitos alimenticios y la obesidad, presentando un efecto predictivo en los hábitos alimenticios mediante una tendencia a comer más.

Estos resultados se obtienen debido a que el ámbito de aplicación de los artículos revisados, están ahondados en el campo organizacional, en tal sentido, la problemática se relaciona con mayor proporción al clima organizacional. Así también, en otros sectores como el educativo, se relaciona el estrés con la

procrastinación o abandono de estudios en menor proporción dado que los estudios están ahondados mayormente al campo empresarial.

Respecto al tercer objetivo específico, se identificaron los instrumentos psicométricos con los que se mide el estrés laboral, en los que se obtuvo los siguientes hallazgos:

Tabla 4

Distribución de los artículos según los instrumentos psicométricos

Instrumentos psicométricos – estrés laboral	Nº artículos publicados	% artículos publicados	Instrumentos psicométricos – Otras variables	Nº artículos publicados	% artículos publicados
Cuestionario de estrés laboral (OIT - OMS)	2	20%	Escala de empowerment psicológico de Spreitzer	1	20%
Escala de Fuentes de Estrés en profesores universitarios (EFEPU)	1	10%	Encuesta de Clima Organizacional (EDCO)	2	40%
Inventario de Distrés Emocional Percibido	1	10%	Escala de procrastinación	1	20%
Inventario de Estrés Percibido	1	10%	Test de Salud Total	1	20%
Escala de Estrés Laboral	2	20%			
Cuestionario de Modos de Afrontamiento del estrés (COPE)	1	10%			
Nursing Stress Scale (NSS)	1	10%			
Escala de estrés de rol	1	10%			

Nota. Datos obtenidos de estudios primarios relacionados al estrés laboral

En la tabla 4, se aprecia que, de los artículos seleccionados referentes al estrés laboral, el 20% de ellos se empleó el Cuestionario de estrés laboral de la OIT

–OMS, mientras que otro 20% empleó la Escala de Estrés Laboral. Asimismo, respecto a los instrumentos psicométricos de otras variables referidas al estrés laboral, como la Encuesta de Clima Organizacional (EDCO) para medir el estrés laboral fue empleada por el 40%, mientras que el 20% empleó otros instrumentos como la escala de empowerment psicológico de Spreitzer, la escala de procrastinación, y el Test de Salud Total. Así también, otros instrumentos empleados en menor proporción fueron la Escala de Fuentes de Estrés en profesores universitarios, el Inventario de Distrés Emocional Percibido o la Escala de estrés de rol.

Dichos resultados guardan relación con lo manifestado por Fernández et al. (2013), quienes afirman que existen en el medio diversos instrumentos que sirven para medir el estrés laboral, donde justamente destacan la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la Escala de estrés laboral, así como algunos cuantos empleados de manera particular para medir el estrés laboral en otros sectores. Si bien es cierto, existen diversos instrumentos que sirven para recolectar datos y medir el nivel de estrés laboral, sin embargo, no existe uno oficial. Normalmente, en las investigaciones revisadas se suelen adaptar dichos instrumentos, puesto que para crear uno nuevo se necesita realizar las pruebas psicométricas respectivas, y aplicadas a una gran muestra. No obstante, es necesario contar con nuevos instrumentos que se adapten a la realidad y contexto que tienen las organizaciones respecto a esta variable. Se ha evidenciado también que ciertos instrumentos confunden al estrés laboral con el síndrome de burnout dado que suelen establecer preguntas o ítems en función de otras dimensiones que utiliza esta otra variable, en tanto, muchos de ellos no guardan correspondencia con los modelos teóricos.

Finalmente, en función al cuarto objetivo específico, se identificaron las estrategias de intervención utilizadas:

Tabla 5

Distribución de los artículos según las estrategias de intervención utilizadas

Estrategias de intervención utilizadas	Número de artículos publicados	Porcentaje de artículos publicados
Mindfulness	1	10%
Mate de coca	1	10%
Ninguna	8	80%

Nota. Datos obtenidos de estudios primarios relacionados al estrés laboral

Al respecto, en la tabla 5, se identificó que el 10% de los artículos seleccionados referentes al estrés laboral utilizó la estrategia de intervención conocida como Mindfulness, asimismo, el 10% de dichos artículos empleó el mate de coca como estrategia de intervención, pero el 80% de los artículos revisados, no empleó ninguna estrategia de intervención. Esto dado que los estudios revisados, no plantean alguna propuesta de intervención o mejora ante dicha problemática, ni tampoco la ejecutan, ello también en función del tipo de investigación realizada y del nivel del mismo, que en su mayoría se limitan a describir la situación actual de una organización, determinar alguna correlación con otra variable, mas no a plantear estrategias de intervención.

De manera tal, que los resultados son contrarios a los planteados por la Organización Mundial de la Salud (2004), que señala como una estrategia de intervención simple de realizar es la actividad física por aproximadamente 30 minutos, dado que, como también afirma Siegrist et al. (2016), la inactividad fisiológica conlleva también a contraer diversas enfermedades o la muerte dado el sedentarismo generado. Es importante también señalar, que, ante ello, las organizaciones pueden verse afectadas, por lo que una estrategia de intervención debería estar en función a las deficiencias que observa en los colaboradores, ya que de lo contrario afectaría a las relaciones laborales, clima laboral, desempeño organizacional y a la productividad y competitividad de las mismas.

Algunas de las limitaciones presentes en dicho estudio, fue el acceso a ciertas bases de datos de pago o suscripción, así como el idioma empleado como Scopus, en los que no permite tener un acceso completo a los estudios que contempla. No obstante, a pesar de dichas limitaciones, se cumplió con el objetivo de analizar los hallazgos teóricos y empíricos de los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020, así como con los criterios de la justificación en función a la profundización en el tema, encontrando mayor cantidad de estudios relacionados a la teoría del estrés laboral, en función a los objetivos que persiguen y al campo de aplicación de los mismos. Mientras que, a nivel práctico se ha evidenciado que, los instrumentos más empleados en dichos estudios para medir el nivel estrés laboral son la Escala de Estrés Laboral y el Cuestionario de estrés de la OIT - OMS, pudiendo ser empleado en futuras investigaciones a fin de conocer la situación actual en distintas organizaciones y frente a ello buscar soluciones que permitan corregir o tomar medidas preventivas ante los altos índices de estrés presentes en los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

Se analizaron los principales hallazgos teóricos y empíricos de los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020, revisando minuciosamente la información en bases de datos de revistas científica indexadas, como Redalyc, Scopus, Dialnet, Scielo, siendo 10 los artículos primarios seleccionados.

La teoría del estrés laboral es la principal teoría citada por los autores de los artículos revisados, seguida por aquellos artículos que no refieren teoría alguna.

Las variables con la que se ha investigado el estrés laboral con mayor frecuencia son el clima organizacional, la procrastinación, el empowerment psicológico, la ansiedad y la depresión.

Los instrumentos psicométricos más utilizados, con los que se mide el estrés laboral, son la Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la Escala de estrés laboral.

Como estrategias de intervención utilizadas para tratar el estrés laboral, se encuentra el mindfulness o técnica de relajación, así como el mate de coca, siendo las más empleadas por ciertos artículos revisados, no obstante, el 80% no emplea ninguna estrategia de intervención.

VI. RECOMENDACIONES

Continuar con estudios teóricos relacionados al estrés laboral aplicado a diferentes sectores, dado que la mayoría son enfocados principalmente en el campo empresarial.

Se sugiere emplear instrumentos de recolección de datos validados y con alta consistencia interna, que tengan coherencia con los modelos teóricos referentes al estrés laboral, para evitar confusión con variables similares.

Se recomienda a los futuros investigadores, proponer estrategias de intervención para tratar el estrés laboral en distintos ámbitos de aplicación, de manera tal que los estudios no se limiten a encontrar el problema sino a plantear alternativas de solución.

REFERENCIAS

- Ahmad, A., Hussain, A., Ahmad, Q. W., y Islam, B. U. (2017). Causes of workplace stress in textile industry of developing countries: a case study from Pakistan. *Advances in social & occupational ergonomics*, 487, 283-294. https://doi.org/10.1007/978-3-319-41688-5_25
- Amaya, C. (2013). *Intervenciones sobre el estrés laboral: Evaluaciones y Tendencias*. [Tesis de Pregrado]. Universidad de los Andes.
- Anderson, P., y Pulich, M. (2001). Managing workplace stress in a dynamic environment. *The Health Care Manager*, 19(3), 1-10.
- Beher, T., y Newman, J. (1978). Job Stress, Employee Health, and organizational effectiveness: A Facet Analysis, model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-669.
- Bergen, D., Lane, S., Thompson, M., Wozny, S., Zajdel, M., Barduhn, M., y Noce, J. (2015). The impact of post-traumatic stress on first responders: analysis of cortisol, anxiety, depression, sleep impairment and pain. *International Paramedic Practice*, 5(3), 78-87. <https://doi.org/10.12968/ippr.2015.5.3.78>
- Bezerra, C. D. M., Assis, S. G. D., y Constantino, P. (2016). Psychological distress and work stress in correctional officers: a literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21, 2135-2146. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>
- Calderón, J., Laca, F., y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.
- Cardona, J., Higueta, L., y Ríos, L. (2016). *Revisiones sistemáticas de la literatura científica*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia
- Casas, D. (2016). *Inclusión de los Costos para las Organizaciones en la Justificación o Evaluación de Intervenciones para el Estrés Laboral: Revisión sistemática*. [Tesis de Pregrado]. Universidad de los Andes.

- Cascio, W. F., y Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Chacín, B., Rojas, L., Rodríguez, E., Corzo, G., y Corzo Ríos, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una cervecera. *Investigación Clínica*, 43(4), 271-289.
- Chen, Y., McCabe, B., y Hyatt, D. (2017). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of safety research*, 61, 167-176.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ra ed.). Mc Graw-Hill.
- Cho, G. J., y Kang, J. (2017). Type D personality and post-traumatic stress disorder symptoms among intensive care unit nurses: The mediating effect of resilience. *PloS one*, 12(4), 1-10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175067>
- Dávila, F. D., Villegas, S. E. G., y García, W. E. V. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v8i1.1845>
- Erat, S., Kitapci, H., y Gómez, P. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 221-231.
- Escobar, G. L. C. (2013). El estrés de docentes universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan-Huánuco. *Investigación Valdizana*, 7(1), 70-75. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586061884012>
- Fiori, M., Bollmann, G., y Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of

affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>

Ganster, D., y Rosen, C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.

García, M. (2018). *Análisis del estrés Laboral en las Empresas Privadas de Latinoamérica: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica En Los Últimos 10 Años, 2008 - 2018*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada del Norte.

García, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., y Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: preventing stress through social. *Accident Analysis and Prevention*, 57(0), 114 -123.

Germán, F., y Gómez, M. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

Guadalupe, L. A. O., Gómez, J. A., Oré, L. S. B., Navarro, C. E. B., Ortega, F. R. F., y Gómez, N. A. N. Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur. *Salud Uninorte*, 35(2), 238-249.

Gutiérrez, A., y Viloría, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), 5-7.

Heikkilä, K. (2020). Work Stress and Adverse Health Behaviors. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence*, 1-13. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_29-1

Helrieguel, D., y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a ed.). Thomson.

Henao, D. A., Martínez, A. C., Merchán, P. A., y Ramírez, O. J. (2018). *Causas del estrés laboral en los trabajadores caso "centinela", de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018* [Tesis de Posgrado]. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia.

- Hernández, A., Ortega, R., y Reidl, L. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos. *EN-CLAVES del pensamiento*, 6(11), 113-129.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). Mc Graw-Hill.
- Hirotsu, C., Tufik, S., y Andersen, M. L. (2015). Interactions between sleep, stress, and metabolism: From physiological to pathological conditions. *Sleep Science*, 8(3), 143-152. <https://doi.org/10.1016/j.slsci.2015.09.002>
- Ilizarbe, J. C., Miraval, R. O., Livias, A. F., y Rojas, M. R. (2012). Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la UNHEVAL-Huánuco-2012. *Investigación Valdizana*, 6(2), 13-19. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/623/492>
- Kivimäki, M., y Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports*, 17(9), 74. <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
- Liu, M. Y., Li, N., Li, W. A., y Khan, H. (2017). *Association between psychosocial stress and hypertension: a systematic review and meta-analysis*. *Neurological research*, 573-580.
- Martín, R., Fernández, E., Hernández, R., y Fernández, J. (2005). Evaluación del grado de estrés laboral en los profesionales sanitarios de los centros de salud del Área IV de Asturias. *Atención Primaria*, 36(8), 468-470.
- Meo, A. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. *Revista de Ciencias Sociales*, 44(2), 1-30.
- Merín, J., Cano, A., y Tobal, M. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 113-130.
- Muschalla, B., Rau, H., Willmund, G. D., y Knaevelsrud, C. (2018). Work disability in soldiers with posttraumatic stress disorder, posttraumatic embitterment disorder, and not-event-related common mental disorders. *Psychological*

- trauma: theory, research, practice, and policy*, 10(1), 30.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tra0000293>
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*, 4(1), 4-8.
- Navinés, R., Santos, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366.
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., y Almeida, H. D. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278.
<http://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Organización Internacional de Trabajo. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. http://www.who.int/occupational_health/
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para los empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie de protección de salud de los trabajadores.
- Osorio, J., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Peláez, V., y Gil, J. M. (2018). *La relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y conflicto trabajo-familia en las empresas Fiduciaria FIA y JPMC Comercializa SAS* [Tesis de Posgrado]. Universidad El Bosque, Chile.
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A., y Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 28(4), 581-588.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n4/a02v28n4.pdf>

- Perea, A. F. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales. In *Anales Científicos*, 77(1), 54-62. Universidad Nacional Agraria La Molina. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v77i1.477>
- Ramón, G., Zapata, S., y Cardona, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 131-141.
- Rivera-Encinas, M. T. (2016). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horizonte Médico (Lima)*, 16(3), 20-28. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v16n3/a04v16n3.pdf>
- Rodríguez, R., y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88.
- Salazar, A. (2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 25(2), 147-155.
- Santana, S. (2016). Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*, 7(2), 135-143.
- Shuler, R. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Siegrist, J. (2017). The effort–reward imbalance model. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, John Wiley & Sons, Chichester, 24-35. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., y Siegrist. (2016). *Work stress and health in a globalized economy*. Springer Berlin Heidelberg.
- Sun, N., y Lu, D. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212.
- Szabo, S., Tache, Y., y Somogyi, A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress: a retrospective 75 years after his landmark brief “letter” to the editor of nature. *Stress*, 15(5), 472-478.

- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., y Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Valenzuela Narváez, D. R., y Gayoso Cervantes, M. (2017). Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 37(1), 16-21. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rgp/v37n1/a03v37n1.pdf>
- Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 6
Matriz de categorización apriorista

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías
Estrés laboral	Los estudios existentes referentes al estrés laboral requieren ser organizados y analizados en función a los nuevos hallazgos teóricos y empíricos.	¿Cuáles son los hallazgos teóricos y empíricos en los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020?	Analizar los hallazgos teóricos y empíricos de los estudios publicados sobre el estrés laboral en los años 2010 al 2020.	Contrastar los autores y teorías citados en los artículos.	Teorías que respaldan la variable	Teorías del ambiente social
		¿Cuáles son los autores y teorías citados en los artículos en los años 2010 al 2020?				Teoría de la demanda y control
		¿Cuál es la variable con la que se ha investigado el estrés laboral con mayor frecuencia en los artículos	Identificar la variable con la que se ha investigado el estrés laboral con mayor frecuencia	Variables relacionadas al estrés laboral	Teoría de desequilibrio – esfuerzo/recompensa Otros	
				Identificar los instrumentos psicométricos con los que se mide el estrés laboral.	Instrumentos psicométricos con los que se mide el estrés laboral	Clima organizacional Satisfacción laboral Otros Cuestionario DER (Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa) Escala de estrés laboral (OIT - OMS) Otros

Nota. Elaboración Propia

de los años
2010 al
2020?

¿Cuáles
son los
instrumentos
psicométricos
con los que se
mide el
estrés
laboral en
los
artículos
en los años
2010 al
2020?

¿Cuáles
son las
estrategias
de
intervención
utilizadas
para el
estrés
laboral en
los
artículos
en los años
2010 al
2020?

Identificar
las
estrategias
de
intervención
utilizadas.

Estrategias
de
intervención
para la
disminución
del estrés
laboral

Actividad
física

Pausas
activas
diarias

Actividades
de
prevención

Otros

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN – FICHA DE DATOS

DATOS GENERALES									INFORMACIÓN ADICIONAL					
Nombres y apellidos de autor (es)	Año de publicación	Nombre del repositorio	Título del estudio	Propósito de estudio	Diseño de población	Población de estudio	Nº de participantes	País de procedencia	Procedencia de la población	Resultados	Teorías citadas	Variables con las que se ha citado estrés laboral	Instrumentos psicométricos	Estrategias de intervención utilizadas