

**Prevención de Estrés Laboral: Pilotaje de Programa Auto-gestionable de Prevención y
Afrontamiento de Estrés en Población Trabajadora Colombiana**

Tatiana Paola Ávila Suarez

Facultad de Psicología y Ciencias del Comportamiento

Tesis de Grado

Julie Viviana Cedeño Bustos

Asesora

Octubre 11, 2023

Nota de Autor

Toda correspondencia sobre esta tesis de grado debe ser dirigida a Tatiana Paola Avila
Suarez tatianaavsu@unisabana.edu.co

Tabla de Contenidos

1. Resumen	3
2. Introducción	4
3. Objetivos	5
3.1 Objetivo general.....	5
3.2. Objetivos específicos.....	5
4. Marco teórico-empírico	6
5. Método	15
5.1 Diseño	15
5.2 Participantes y Muestreo	16
5.3 Instrumentos.....	16
5.4 Procedimiento	19
5.5 Consideraciones éticas del estudio	24
6. Resultados	25
7. Discusión	34
8. Conclusiones	37
9. Referencias	39
10. Anexos	44

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo pilotear un programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable, para el manejo del estrés laboral percibido en población trabajadora colombiana, a través de un diseño cuasi-experimental, de carácter cuantitativo, de corte longitudinal, con alcance explicativo, con grupo control, pre-test y post-test. En la fase de pre-test se contó con la participación de 53 sujetos y en el post-test con 7 sujetos. Se puede evidenciar una disminución en el nivel de estrés laboral en el post-test en el grupo experimental, lo cual es indicativo de que la hipótesis de trabajo tiene fundamento, es decir, que el programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable puede contribuir a la disminución del estrés laboral percibido en población trabajadora Colombiana. Sin embargo, se contó con una muestra reducida, por lo cual estas conclusiones son limitadas y no se pueden generalizar, pero si presenta una contribución a como aproximarse al uso de programas auto-gestionables de prevención.

Abstract

This study was aimed to piloting a self-managed cognitive-behavioral prevention program for the management of perceived work stress in the Colombian working population of administrative areas, through a quasi-experimental design, quantitative, longitudinal, with explanatory scope, with a control group, pre-test and post-test. Fifty-three subjects participated in the pre-test phase and seven in the post-test. A decrease in the level of work stress in the post-test can be evidenced among the experimental group, which is indicative that the working hypothesis has foundation, that is, that the self-manageable cognitive-behavioral prevention program can contribute to the decrease of perceived work stress in the Colombian working population. However, there was a reduced sample, so these conclusions are limited and cannot be

generalized, but it does present a contribution to how to approach the use of self-manageable prevention programs.

Introducción

El estrés es uno de los desafíos más relevantes en las sociedades actuales, especialmente en contextos laborales, como se menciona en el informe del año 2022 de la empresa Gallup llamado “State of the Global Workplace: 2022”, se informa que el 44% de los trabajadores de todo el mundo reconoció tener estrés diariamente en sus trabajos (Gallup, 2023). Asimismo, según la revista Forbes Colombia (2022) en Colombia 57% de los empleados dicen sentirse al menos algo estresados en su día a día laboral, es decir tres de cada cinco trabajadores manifiestan sentirse al menos un poco estresados todos los días durante su actividad laboral. Estas tasas son preocupantes y deja en evidencia la necesidad de actuar e intervenir al respecto.

Algunas veces las intervenciones para manejar, disminuir o tratar los niveles de estrés surgen a partir de la necesidad de la población y por el contexto en el cual se está inmerso, por ejemplo, en el sector de la salud las intervenciones de estrés han sido más estudiadas debido a lo demandante que pueden ser estos trabajos relacionados al área de la salud (García et al., 2020), pero se ve la necesidad de expandirlo a poblaciones con otro tipo de ocupaciones.

Por otro lado, a partir de la pandemia por el Covid-19, la vida en general de las personas ha cambiado y se ha inclinado por procesos y métodos tecnológicos (Camacho, 2021), razón por la cual es de interés y relevancia buscar una intervención efectiva desde una modalidad virtual, que se más flexible y se acople a la vida digital de las personas. Es por lo anteriormente mencionado que se plantea pilotear un programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable, que tiene como objetivo transmitir una serie de conocimientos y la enseñanza de técnicas para manejar y reducir las

reacciones estresantes ante situaciones en el contexto laboral. Lo anterior con base en el enfoque cognitivo-conductual el cual ha demostrado efectividad para el manejo del estrés laboral (Ortiz et al., 2019). De tal manera que la pregunta base de este estudio es ¿Cuál es el impacto de un programa de prevención de estrés auto-gestionable cognitivo-conductual, en cuanto a adherencia/uso de materiales y a la reducción de niveles de estrés percibido en población trabajadora colombiana?

Objetivos

3.1 Objetivo General

Pilotear un programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable, para el manejo del estrés laboral percibido en población trabajadora colombiana, a través de un diseño cuasi-experimental.

3.2 Objetivos Específicos

Evaluar el nivel de estrés laboral percibido antes de la aplicación del programa en población trabajadora Colombiana (Pre-test)

Evaluar el nivel de estrés laboral percibido después de la aplicación del programa en población trabajadora Colombiana (Pos-test)

Establecer los indicadores de continuidad de la población trabajadora Colombiana al proceso de seguimiento y finalización del programa de prevención auto-gestionable (adherencia al programa)

3.3 Hipótesis

El programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable disminuye el estrés laboral percibido en población trabajadora Colombiana.

Marco Teórico–Empírico

A continuación, se describirán las premisas teórico-empíricas sobre estrés, abordando su conceptualización, fundamentos fisiológicos, sus implicaciones en contextos laborales, para finalmente hacer una revisión de la utilidad de las intervenciones basadas en el enfoque cognitivo conductual para la prevención y el manejo del estrés.

Conceptualización y Fundamentos Fisiológicos del Estrés

El estrés es tema ampliamente estudiado en el campo de la investigación debido a los efectos que genera en la salud de las personas (Neacato, 2017; García et al., 2020; Esquivias, 2021; Tierra, 2022). Las primeras investigaciones científicas acerca del estrés se le atribuyen a Hans Selye (1974), un pionero en la investigación y la teoría del estrés, planteando que el estrés puede tener resultados negativos (angustia) o positivos (estrés), y definió el estrés como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que se le haga” (p. 137).

Asimismo, la respuesta fisiológica que conlleva el estrés se genera a partir de una reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores debido a una situación percibida como demandante, lo cual genera una serie de reacciones fisiológicas que activan el nivel del *Eje Suprarrenal* (HSP) y *Sistema Nervioso Vegetativo* (SNV) (López, 2019). Ambos sistemas producen la liberación de hormonas, sustancias elaboradas en las glándulas que transportadas a través de la sangre excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos (López, 2019).

Detrás de esto hay unas hormonas que estimulan las reacciones del cuerpo, y que, a su vez, tienen efectos en otros aspectos de la salud como el aumento de la producción de adrenalina, conocida como epinefrina, lo que no solo activa nuestra frecuencia cardíaca, sino que también estimula la liberación de glucosa y grasa de los lugares donde se depositan para utilizarlas como fuente de energía

(López, 2019). Si no se controla, existe una segunda respuesta que desencadena la liberación de cortisol en la sangre, ya que este aumenta los niveles de glucosa en el torrente sanguíneo y puede estimular el hambre, lo que nos provoca consumir más calorías de las que necesitamos realmente (López, 2019).

Estrés en Contextos Laborales

El estrés se puede experimentar en múltiples contextos, como el ámbito familiar, social, académico o laboral, siendo este último de gran relevancia y un problema en el área de salud ocupacional que ha generado un amplio número de investigaciones (Neacato, 2017; Russell y Lightman, 2019; García et al., 2020; Esquivias, 2021; Tierra, 2022;) y un alto acuerdo respecto a la necesidad de realizar investigaciones enfocadas en identificar la influencia que tiene el estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores (Patlán, 2019). Lo anterior, debido a que los individuos pueden experimentar estrés laboral en los momentos en los cuales las exigencias y demandas del trabajo exceden sus recursos mentales y físicos, las cuales pueden ser o no considerados amenazantes o dañinas, dependiendo la capacidad del individuo (Hessels et al., 2017; Meurs y Perrewé, 2011).

Se hace referencia a *demandas de trabajo* a todas aquellas características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales de un trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico por parte de un empleado; en consecuencia, están relacionadas con costos fisiológicos y/o psicológicos, como por ejemplo, tensión, estrés o disminución del bienestar, debido a las demandas laborales como carga de trabajo cuantitativa, ambigüedad de roles e inseguridad laboral (Hernández y Viera, 2018). Por otro lado, los *recursos laborales*, hacen referencia a características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo como por ejemplo, el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación sobre el desempeño y las oportunidades de desarrollo (Hernández y Viera, 2018). Estos recursos laborales son funcionales para reducir las demandas laborales y los costos físicos y/o psicológicos

asociados con ellas, asimismo, estimulan el crecimiento, desarrollo personal y el logro de objetivos laborales. Sin embargo, la falta de estos recursos laborales probablemente obstaculice el logro de las metas propuestas lo que resulta en sentimientos de frustración y fracaso (Hernández y Viera, 2018).

Implicaciones del Estrés Laboral

Como es señalado en apartados anteriores, el estrés involucra reacciones negativas experimentadas por los individuos. Sin embargo, también se encuentran resultados potencialmente positivos que pueden surgir de situaciones estresantes (Crum et al., 2020). Algunas de nuestras experiencias más preciadas y significativas implican estrés, ya sea sobresalir en la carrera, en el trabajo o lograr una meta personal (Crum et al., 2020). En el estudio de Crum et al. (2020), relacionan la experiencia del estrés con resultados beneficiosos, por ejemplo, se ha relacionado el estrés con la iniciativa personal, la productividad, mejores relaciones y mejor percepción de fortaleza.

No obstante, la exposición crónica al estrés da como resultado la reversión de los efectos beneficiosos, y las respuestas de los individuos ante las demandas diarias se vuelven desadaptativas, lo que puede conducir a una amplia gama de problemas que incluyen: el síndrome metabólico, la obesidad, el cáncer, los trastornos de salud mental, las enfermedades cardiovasculares y una mayor susceptibilidad a las infecciones (Russell y Lightman, 2019). Asimismo, la exposición continua al estrés laboral puede conllevar a desencadenar el *Síndrome de Burnout*, que hace referencia a un estado de estrés crónico, el cual genera desgaste laboral progresivo y niveles excesivos y prolongados de estrés laboral, este es manifestado por medio de la irritabilidad, cansancio y tensión (Lauracio, 2020).

El *Síndrome de Burnout*, afecta considerablemente al desempeño laboral por condicionar una baja productividad, inadecuado clima laboral, falta de cooperación y ausencia de trabajo interdisciplinario de los equipos (Patlán, 2019). Todo lo cual, evidencia la importancia de realizar intervenciones enfocadas a prevención y así lograr evitar que se lleguen a niveles altos de estrés y se desencadene el Síndrome de Burnout.

Teniendo en cuenta que el estrés puede impactar múltiples roles de una persona, gran parte de la investigación en este campo se ha encontrado las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas (García, 2017). En detalle, se encuentran entre las consecuencias físicas del estrés laboral los trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos dermatológicos y trastornos musculares. Por otro lado, entre las consecuencias psicológicas se encuentran trastornos del sueño, ansiedad, miedos, fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos esquizofrénicos (García, 2017).

Asimismo, los efectos negativos mencionados anteriormente no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad (García, 2017). Además, pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, incapacidad laboral, rotación elevada de los puestos de trabajo, dificultades de relación y mediocre calidad de productos y servicios (García, 2017).

Factores Protectores y de Riesgo Asociados al Estrés Laboral

En el estudio y prevención del estrés laboral es importante discernir como la naturaleza de las funciones laborales puede ser una variable clave. Por ejemplo, en el estudio de García

(2017) se encontró que las fuentes de estrés en los trabajadores administrativos varían en función de los diferentes cargos que desempeña la persona, en su orden de importancia manifestaron que los estresores son los siguientes: atención al público, procesos administrativos largos, deficiencias en la coordinación de las actividades y por último las responsabilidades propias del cargo.

Igualmente, en cuanto a la naturaleza, diseño y funciones del trabajo, se ha encontrado que algunos factores protectores del estrés laboral son delimitación de tareas y objetivos, autonomía en la toma de decisiones, control de estímulos auditivos como sonidos muy fuertes o molestos, cuidado ante la luz solar y artificial (Maya y Chamorro, 2019). Igualmente, aspectos sociales/relacionales como buena relación entre compañeros, apoyo entre pares ante desafíos del trabajo, momentos de dispersión y socialización, les permite a los colaboradores responder de manera eficiente frente a las demandas laborales (Maya y Chamorro, 2019)

Por otro lado, en el estudio de Mejía et al. (2019) sobre los factores asociados al estrés laboral realizado con trabajadores de seis países de Latinoamérica, se encontraron que algunos factores de riesgo del estrés laboral son el trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros.

Intervenciones Cognitivo Conductual y Estrés Laboral

A continuación, se exponen algunos estudios sobre las intervenciones cognitivo conductual que se han realizado sobre el estrés laboral, enfatizando en las propuestas de intervención y la efectividad que tienen estos programas sobre la variable de estudio.

Niveles de Intervención

Al abordar intervenciones cognitivo-conductual sobre estrés, primero es importante mencionar los enfoques de intervención más utilizados para tratar el estrés laboral y distinguir los tipos de intervención.

En una revisión sistemática realizada por Rojas-Solís et al. (2021), se analizaron los principales aspectos metodológicos e instrumentales en estudios publicados entre 2010 y 2019, sobre estrés laboral en docentes, administrativos y personal de apoyo que trabaja en universidades latinoamericanas. Los resultados señalan que los estudios fueron cuantitativos, no experimentales y transversales, y con alcances descriptivos. Además, se detectó el uso de 15 instrumentos que principalmente evalúan estrés laboral y factores de riesgo laborales. Se resaltan niveles significativos de estrés laboral en las muestras estudiadas, así como la necesidad de prevenir las causas y factores asociados al estrés.

A partir de esta necesidad encontrada de prevenir las causas y factores del estrés laboral, se ha identificado que las intervenciones diseñadas para reducir el estrés laboral se pueden clasificar según dos enfoques, el primero, intervenciones dirigidas a aumentar los recursos y respuestas psicológicas individuales, y el segundo, intervenciones dirigidas a cambiar el contexto ocupacional. El primer enfoque de intervención generalmente se conoce como capacitación en manejo del estrés, y existe una variedad de intervenciones que van desde métodos de relajación, a las intervenciones cognitivo-conductuales, y terapia centrada en el cliente (Van der Klink, 2001; Molero et al., 2019). La segunda categoría se refiere a intervenciones como el desarrollo organizacional y rediseño de puestos (Van der Klink, 2001).

Asimismo, se distinguen cuatro tipos de intervención, 1. enfoques cognitivo-conductuales, 2. técnicas de relajación, 3. intervenciones multimodales y 4. intervenciones centradas en la organización. (Marredo, 2016; García et al., 2020). El presente estudio se centra en el enfoque cognitivo-conductual que tienen como objetivo brindar herramientas para manejar y mejorar los niveles de estrés y desarrollar las habilidades de afrontamiento activas y además, esto debido a que se ha demostrado que las intervenciones cognitivo-conductuales son más efectivas que los otros tipos de intervención como técnicas de relajación, intervenciones multimodales e intervenciones centradas en la organización (Van der Klink, 2001) y pueden reducir el estrés y mejorar la salud física y psicológica (Figueiredo-Ferraz et al., 2013; Granath et al., 2006; Hofmann et al., 2012; Marredo, 2016; García et al., 2020).

La evidencia científica ha reportado que las intervenciones basadas en la terapia cognitivo-conductual (TCC) son efectivas, ya que estas intervenciones incluyen componentes conductuales y cognitivos que explican el funcionamiento de interacciones recíprocas entre las variables del medio ambiente y las personas. Respecto al impacto conductual, las intervenciones frecuentemente se enfocan en el control de las reacciones físicas al estrés a través de la relajación muscular y control de la respiración, adicionalmente los componentes cognitivos ayudan a los individuos a identificar y modificar los pensamientos disfuncionales que pueden generar malestar y conllevar al estrés (Ortiz et al., 2019).

Programas Cortos de Intervención Cognitivo Conductual sobre Estrés Laboral

A partir de lo mencionado anteriormente, se evidencia que las intervenciones con enfoque cognitivo-conductual son efectivas para abordar el estrés laboral, por ello a continuación se presentan algunos estudios basados en este enfoque.

En el estudio realizado por Neacato (2017), se llevó a cabo la aplicación de un programa de estrategias cognitivo - conductuales para el manejo de estrés laboral en los funcionarios de 35 a 45 años, se escoge esta población por una necesidad y con la finalidad de atender los efectos provocados por el estrés laboral, que se evidenciaron de diversas formas en los funcionarios de la Empresa Pública Petroecuador. Para el desarrollo del programa, las sesiones psicoterapéuticas fueron realizadas de forma individual, una vez por semana durante 10 días. En este estudio las técnicas utilizadas que se destacaron fueron: la reestructuración cognitiva, resolución de problemas y toma de decisiones, entrenamiento en habilidades sociales, relajación profunda y relajación progresiva de Jacobson. Con este estudio se concluye que enseñar técnicas Cognitivo - Conductuales para el manejo del estrés es efectivo.

Asimismo, en el estudio de García et al. (2020) el objetivo fue analizar la eficacia de un programa cognitivo conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí con edades entre los 20 y 23, siendo una muestra seleccionada por accesibilidad y comprendiendo que es la edad en la cual la mayoría de los estudiantes están en la etapa de pre internos de Medicina. Para la recolección de los datos, se utilizaron el cuestionario Burnout, escala de malestar psicológico de Kessler, listado libre y lista de cotejo. El programa se desarrolló de forma grupal durante 3 semanas, constaba de 3 sesiones de 1 hora de duración y cada sesión se divide en 2 partes: en la primera parte se realiza una retroalimentación de la sesión anterior y en la segunda se realiza la exposición de la nueva técnica.

La primera sesión fue de corte psicoeducativo; exposición de conceptos teórico-prácticos acerca de la sintomatología, curso y desarrollo del estrés. Presentación de las principales técnicas de afrontamiento que son técnicas de relajación, entrenamiento en respiración diafragmática y relajación muscular progresiva de Jacobson. La segunda sesión fue sobre entrenamiento en solución de

problemas en la cual se explica la diferencia entre preocupación vs problema, el fundamento de la técnica y se realizan diversos ejercicios prácticos. En la sesión 3 se entrena a la persona en un conjunto de habilidades específicas para hacer frente a situaciones estresantes, permitiéndole seleccionar aquellas técnicas de afrontamiento que mejor se ajusten a la situación problemática a la que se enfrenta. Los resultados de la intervención demuestran que hubo una disminución significativa en los niveles de estrés al comparar el pre-test y el post-test de la intervención (García et al., 2020).

Por otro lado, en el estudio realizado por Esquivias (2021), el objetivo general de la investigación fue determinar los efectos de la aplicación del programa cognitivo-conductual en el estrés laboral de los docentes del nivel primario de un colegio. Se utilizó la escala ED-6, que midió el estrés laboral a través de 6 dimensiones, ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento. Este programa consto de 10 sesiones, de 1 hora y media de duración por sesión y con una frecuencia de 1 vez por semana. Durante las sesiones se utilizaron técnicas cognitivas tales como: reestructuración cognitiva, psicoeducación, detección de pensamientos automáticos y visualización. Asimismo, se utilizaron técnicas conductuales como: modelado, retroalimentación, entrenamiento asertivo, entrenamiento en la respiración diafragmática, entrenamiento en relajación, reforzador positivo y role playing. El resultado principal fue que la aplicación del programa cognitivo-conductual cumplió con su propósito y logró reducir el estrés laboral de los docentes. Con la aplicación del programa también se logró reducir los niveles de las dimensiones ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

Programas Largos de Intervención sobre Estrés Laboral

En el estudio de Tierra (2022) que tuvo como objetivo proponer un plan de intervención cognitivo - conductual para reducir el desgaste y estrés profesional en el personal de salud con edades

que oscilaron entre los 20 y 60 años, basándose en la intervención-cognitiva conductual ya que a partir de la evidencia empírica se plantea que es eficaz en el manejo del desgaste y estrés profesional, obteniendo resultados favorables en la calidad de vida, en la salud física, psicológica, y relaciones sociales, y familiares de los profesionales de salud. Esta propuesta consistió en 13 sesiones durante cuatro meses, de la sesión 1 a la 2 fase de entrevista y encuadre, sesión 3 fase de entrenamiento, de la sesión 4 a las 12 fase de ejecución psicoterapéutica y empleo de técnicas de relajación, sesión 13 fase de cierre. Por último, sobre las técnicas a implementar se plantean: identificar distorsiones cognitivas y sus alternativas, role playing, reestructuración cognitiva, entrenamiento de habilidades comunicativas, entrenamiento en la solución de problemas y entrenamiento asertivo. Finalmente, se logró reducir el desgaste y estrés profesional en el personal de salud.

Método

Diseño

El presente estudio es de carácter cuantitativo, con un diseño cuasi-experimental de corte longitudinal, con alcance explicativo, con grupo control, pre-test y post-test (Hernández et al., 2014). Es importante tener en cuenta que la investigación es cuantitativa debido al tipo de análisis estadístico de las variables. Además, se busca modificar las variables dependientes, por lo que el diseño es experimental. La recopilación de los datos se dará en dos momentos, lo que conlleva a que sea de corte longitudinal. Por último, este estudio se interesa por la influencia de un programa de prevención por lo cual es de alcance explicativo (Hernández et al., 2014).

Participantes

Pre-test

Para la fase del pre-test se contó con la participación de 54 sujetos, 34 mujeres y 20 hombres con edades que oscilaron entre los 21 y 54 años, con una media de 32,1 años, con cargos que iban desde gerencia hasta de producción, y con una mayor participación (46,2%) de áreas como recursos humanos, administración, logística y marketing. Los participantes fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia (Pérez-Tejada, 2008) de 2 empresas colombianas del sector privado (ver apartado de Procedimiento: Networking).

Post-test

Para la fase del post-test se contó con la participación de 7 sujetos, 5 hombres y 2 mujeres. Los participantes reportaron una media de 36,5 años, trabajando en áreas comercial, informática, marketing y manufactura.

La participación en esta investigación no fue remunerada con alguna compensación económica o de otro tipo.

Instrumentos

Para el presente estudio se desarrollaron 3 tipos de instrumentos los cuales consisten en 3 cuestionarios, 2 vídeos y una infografía que serán explicados a continuación:

Cuestionarios

Estrés Laboral. Se utilizó el Cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (Saldaña, 2020) (ver Anexo 1) que mide la percepción de estrés psicológico y cuenta con 25 ítems y 7 opciones de respuesta, alto nivel de estrés mayor a 154, estrés, de 118 a 153, nivel medio de 91 a 117 y

bajo nivel de estrés menor a 90 con una confiabilidad de 0.966 según alfa de Cronbach. Se realizó una adaptación de este cuestionario con el fin de hacerlo más accesible a la muestra y de más rápida ejecución. La adaptación contó con 15 ítems y con un tipo de respuesta tipo Likert, que evalúa el nivel de acuerdo (i.e., 1 corresponde a estar totalmente en desacuerdo y 5 a totalmente en desacuerdo). En la Tabla 1 se observa los rangos de adaptación en los cuales se intentó realizar el mayor acercamiento posible a los rangos originales. Dos ejemplos de los ítems del cuestionario son: *Estoy demasiado cansado para pensar con claridad.* y *Tengo claridad sobre mis tareas y funciones.*

Tabla 1.

Rango de interpretación original y ajustado del cuestionario de estrés laboral OIT -OMS

Rangos de Interpretación Original	Rango de Interpretación Ajustado
-Alto nivel de estrés: mayor a 154	-Máximo nivel de estrés: mayor a 65
- Estrés: 118 a 153	- Alto nivel de estrés: 50-64
-Medio: 91 a 117	-Medio nivel de estrés: 35 - 49
-Bajo: menor a 90	-Bajo nivel de estrés: menor a 34

Cuestionario de Seguimiento 1. Se creó un cuestionario breve de 2 preguntas (ver Anexo 2) con el objetivo de hacer un seguimiento sobre el material presentado de psicoeducación laboral, las preguntas eran: 1 ¿Has identificado factores de protección en tu área laboral para enfrentar los desafíos de tu trabajo? Con respuesta de si/no. 2 ¿Has utilizado factores de protección para enfrentar o desarrollar tu trabajo? Con una escala de respuesta tipo Likert que indaga la frecuencia de acción frente a cada pregunta, con las siguientes opciones de respuesta: nunca, casi nunca, de vez en cuando, a menudo, muy a menudo.

Cuestionario de Seguimiento 2. Se creó un cuestionario breve de 2 preguntas (ver Anexo 3) con el objetivo de hacer un seguimiento sobre el material presentado de la técnica de reestructuración cognitiva de Beck, las preguntas eran: 1. En la última semana, ¿Considera que sus pensamientos negativos disminuyeron? 2. En la última semana, ¿utilizo la técnica de reestructuración cognitiva para afrontar situaciones en su contexto laboral? Con una escala de respuesta tipo Likert que indaga la frecuencia de acción frente a cada pregunta, con las siguientes opciones de respuesta: nunca, casi nunca, de vez en cuando, a menudo, muy a menudo.

Videos

Vídeo psicoeducativo sobre el estrés. Por medio de la aplicación PowToon se creó un vídeo didáctico sobre el estrés, con una duración de 3 minutos, en el cual se explicaba por medio de audio, animaciones, imágenes e iconos que es el estrés laboral, factores protectores para identificarlo en el área de trabajo y la importancia de saber manejarlo y gestionarlo (ver Anexo 4).

Vídeo sobre entrenamiento en técnica cognitiva. Por medio de la aplicación PowToon se creó un vídeo didáctico con una duración de 3 minutos, en el cual se explicaba por medio de audio, animaciones, imágenes e iconos cómo realizar paso a paso la técnica de reestructuración cognitiva de Beck adaptada al contexto laboral para reducir y afrontar los pensamientos negativos y cambiarlos por pensamientos o creencias realistas (ver Anexo 5).

Infografía

Por medio de la aplicación Canva se realizó la creación de una infografía con texto explicativo e imágenes explicando la Técnica de Mindfulness y los beneficios que esta tiene (ver Anexo 6).

Procedimiento

Etapa 1 – Desarrollo de Material

Se llevó a cabo la creación de los materiales para el programa, entre ellos 2 vídeos, 1 infografía y 3 cuestionarios. Para la creación de materiales se tuvo en cuenta los estudios revisados en el marco teórico, en los cuales se menciona la importancia de la psicoeducación sobre el estrés (Figueiredo-Ferraz et al., 2023) por lo cual el primer material vídeo 1 (Ver Anexo 4) es un vídeo corto sobre que es el estrés laboral, factores protectores para identificarlo en el área de trabajo y la importancia de saber manejarlo y gestionarlo. Asimismo, para el vídeo 2 (ver Anexo 5) según el estudio de Hofmann et al. (2012), la técnica de reestructuración cognitiva de Beck ha evidencia efectividad para reducir y afrontar los pensamientos negativos y cambiarlos por pensamientos o creencias realistas.

Por otra parte, para el material de la infografía se tuvo en cuenta el estudio de Granath et al. (2006) y el de Hofmann et al. (2012), en el cual se evidencia la importancia de brindar técnicas de afrontamiento para manejar el estrés, entre ellas la técnica de mindfulness. Finalmente, para la creación de los cuestionarios, se identificó la necesidad de hacer un seguimiento del programa puesto que los materiales eran de auto-gestión por lo cual se crearon 2 cuestionarios cortos sobre los 2 vídeos que se realizaron, con el fin de hacer un seguimiento de la interacción y entendimiento de los participantes con los materiales dados. Finalmente se adaptó el cuestionario de estrés laboral OIT – OMS (ver Anexo 1).

Etapa 2 - Networking

Se realizó una búsqueda de alianzas para la recolección de datos y se llevó a cabo una alianza con una empresa que presta sus servicios psicológicos a diferentes usuarios y empresas.

Para esta alianza se tuvo un primer contacto con la organización por medio de la asesora del proyecto de grado y un estudiante el cual estaba realizando sus prácticas en esa organización, posterior a ello vía WhatsApp se contactó al estudiante para coordinar una reunión con las personas de la organización con el fin de contarles sobre el proyecto, su objetivo, alcance y la importancia de este y poder generar una alianza.

El proceso de networking involucró varias reuniones: En la reunión inicial con el Data scientist y el estudiante en la cual se explicó el objetivo del programa, su importancia y sus sesiones, en esta sesión el Data scientist y el estudiante se comprometieron a revisar el material del proyecto y dar su aprobación para la alianza, una vez realizada esta reunión se hizo contacto por medio de WhatsApp para compartir el material creado. Posteriormente se tuvo una segunda reunión con Partnerships Manager con el fin de contarles sobre el proyecto, su objetivo, alcance y la importancia de este, así como coordinar una agenda de trabajo, sin embargo, el Gerente General pidió testear una reunión adicional. En esta tercera reunión se le explico al Gerente General sobre el proyecto, su objetivo, alcance y la importancia de este, y él fue el encargado de dar su aprobación para generar la alianza y llevar a cabo el proyecto en conjunto.

Luego de estas reuniones para formalizar la alianza, se tuvo contacto con el Data Scientist, quién fue la persona encargada de llevar a cabo la alianza del proyecto. Se tuvo una reunión inicial para concretar temas importantes del proyecto, como su alcance y a las personas a las cuales quería incluir en el proyecto, posterior a esta reunión se pasaron los materiales a la aplicación de la empresa llamada “Typeforms”. Se tuvo una segunda reunión con el área legal de la organización con el fin de armonizar temas de consentimiento información y el manejo de datos de los participantes. Una vez se ajustaron los puntos anteriormente mencionados, se procedió a contactar a diferentes empresas que estaban asociadas con nuestra empresa aliada, es

así que, por medio de correo electrónico se les informó a las empresas que eran aliadas de la organización sobre el programa y se indagó sobre su interés en participar de las cuales 2 empresas aceptaron, una vez aceptada la participación de estas 2 empresas se procedió a enviarles el pre-test a 210 personas de ambas empresas.

Etapa 3 - Aleatorización

La herramienta de Typeforms arrojó una base de datos de las personas que respondieron el pre-test, esta base de datos se descargó y se guardó en un archivo excel, una vez con este archivo se procedió a utilizar la fórmula de aleatoriedad que brinda la herramienta de excel, y de forma aleatoria se organizaron todos los participantes, posteriormente se pasó a dividir los datos en 2 grupos, los primero 27 datos quedaron en el grupo experimental y los otros 26 datos quedaron en el grupo control.

Etapa 4 – Grupo Experimental y Grupo de Control

A continuación, se presenta la fecha, tema, actividad, objetivo, material o producto de cada una de las 5 sesiones a las que fueron expuestos los participantes del grupo experimental. (ver Tabla 3). Por su parte, el grupo control no estuvo expuesto a ningún estímulo y solo se realizó el pre-test y post-test con este grupo.

Tabla 2.

Distribución de variables entre grupo experimental y grupo control

	Grupo de Control	Grupo Experimental
Aplicación Pre-test	SI	SI
Envío Material (ver Tabla 3)	NO	SI
Aplicación Post-test	SI	SI

Tabla 3*Descripción de las sesiones y el material presentado al Grupo Experimental*

Fecha	Tema	Actividad	Objetivo	Material	Anexo
10 de Julio	Pre-test	Encuesta en Typeform	Reclutamiento de participantes	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsSc3RmIROQ3G0SOpRcHDkKE3DYZ2EWQ5NSyrKyJmCIPAkGA/formResponse enviado por correo	Anexo 1
Sesión 1 – 24 de Julio envío a las 5:00 p.m	Psicoeducación referente a estrés laboral	Vídeo corto sobre qué es el estrés, factores protectores y la importancia de manejar y reducir el estrés para mejorar la calidad de vida.	Concientizar y brindar información básica y clara sobre el estrés	https://www.powtoon.com/s/cJjkQsLxsy1/1/m/s enviado por whatsapp	Anexo 4
Sesión 2 – 31 de Julio envío a las 5:00 p.m	Recolección de información	Responder dos preguntas breves sobre la sesión pasada de factores protectores en un formato de typeform	Seguimiento de la intervención	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc5tReYQkxMhVH9uRLM83hkYIITMk_uZ8kJjZeniwlC4d3WNA/viewform enviado por whatsapp	Anexo 2
	Entrenamiento en técnica cognitiva	Video corto sobre cómo realizar paso a paso la técnica de reestructuración cognitiva de Beck	Reducir y afrontar los pensamientos negativos y cambiarlos por pensamientos o creencias realistas	https://www.youtube.com/watch?v=-hw3jNUzbnk enviado por whatsapp	Anexo 5
Sesión 3 – 07 de Agosto	Recolección de información	Responder dos preguntas breves sobre el vídeo de la sesión pasada sobre	Seguimiento de la intervención	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfkv3P8JTDuh75w18iysGlkObxudLq8HEQR92LF	Anexo 3

envío a las 5:00 p.m		reestructuración cognitiva en un formato de typeform		tfqt_M364Q/viewform enviado por whatsapp	
	Entrenamiento en técnicas de afrentamiento	Infografías sobre técnica de respiración y relajación Técnica de Mindfulness	Aumentar los niveles de bienestar psicológico	https://www.canva.com/design/DAFWOTjasc/h7xo6oszssvO03yiI4l_8w/view?utm_content=DAFWOTjasc&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton enviado por whatsapp	Anexo 6
Sesión 4 – 14 de Agosto envío a las 5:00 p.m	Post-test	Encuesta en typeform	Realizar el post- test con el fin de hacer el análisis de datos	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe4pbRTWxQu7JK EYU7I_NdObef_rpYV1mnxUU PxOJg7iSofxA/viewform	Anexo 7

El material anteriormente descrito en la Tabla 3 fue enviado al grupo experimental en 2 momentos diferentes.

Ronda 1. En el primer envío se realizó a través de un número de Whatsapp personal, semanalmente, cada lunes a las 5:00 p.m, sin embargo, se evidenció poca participación de las personas en interactuar con el material enviado y sin responder a las encuestas de seguimiento de las actividades, es por ello que se solicitó apoyo a la empresa aliada para enviar el material desde algún canal corporativo.

Ronda 2. En este segundo envío, la empresa Aliada envió el material a través de su Whatsapp corporativo, de forma semanal cada miércoles a las 5:00 p.m y se logró evidenciar una recepción y participación, aunque fue poco significativa.

Etapa 5 - Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se procedió a descargar los resultados de las encuestas que arroja automáticamente la herramienta de Typeform en una base de datos de Excel. Con estas bases de datos se procedió a realizar el análisis de la base inicial del pre-test grupo experimental y control en SPSS, posteriormente el análisis de las encuestas de seguimiento y finalmente se realizó el análisis descriptivo del pre-test y post-test del grupo experimental y grupo control.

Consideraciones éticas

De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 y Código Deontológico del Psicólogo, este estudio se rigió bajo los principios de confidencialidad, competencia y no maleficencia (COLPSIC, 2019). En consecuencia, la presente investigación no presentó riesgo alguno para quien participó. Asimismo, la participación fue voluntaria y anónima ya que, en el cuestionario que se les

presentó a los participantes, no se le solicitaron los datos personales. Las respuestas obtenidas se trataron confidencialmente y los resultados y análisis fueron sólo para para fines académicos.

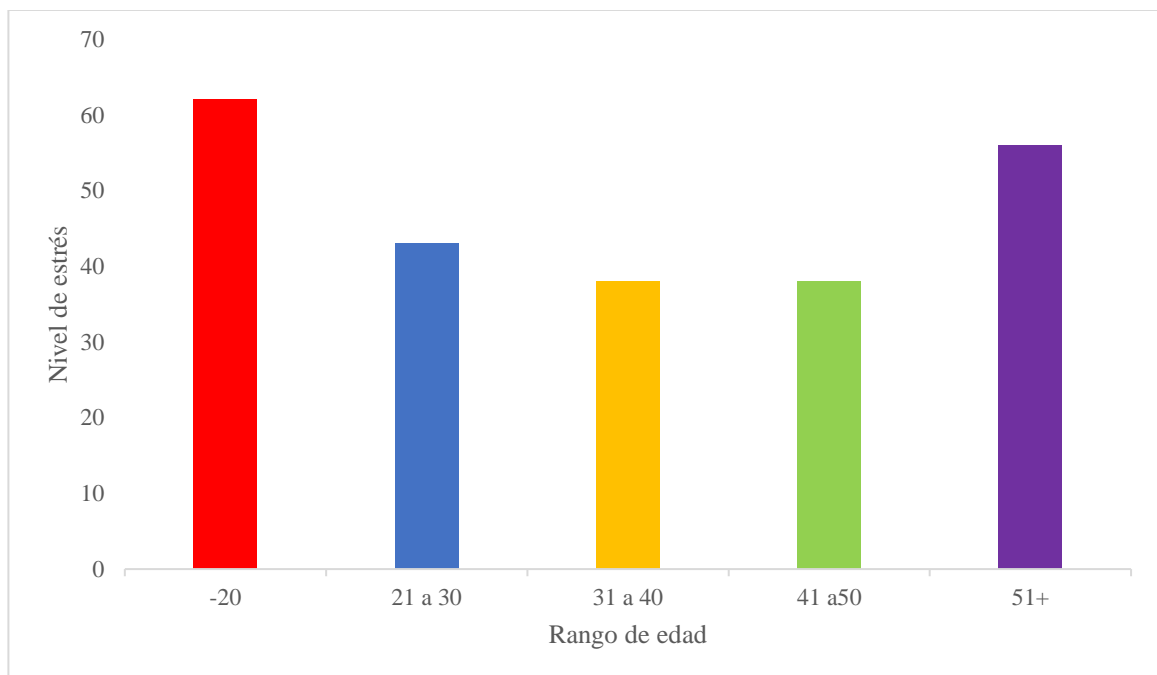
Resultados

A continuación, se presentan los resultados divididos en 4 grupos, resultados descriptivos pre-test, descriptivos seguimiento cuestionarios, descriptivos post-test y por último comparación descriptivos pre-test – post-test, los cuales fueron analizados con la herramienta de Office Excel y en el software SPSS versión 21.

Descriptivos Pre-test

Figura 1

Descriptivos nivel de estrés por edad según valores de interpretación ajustados

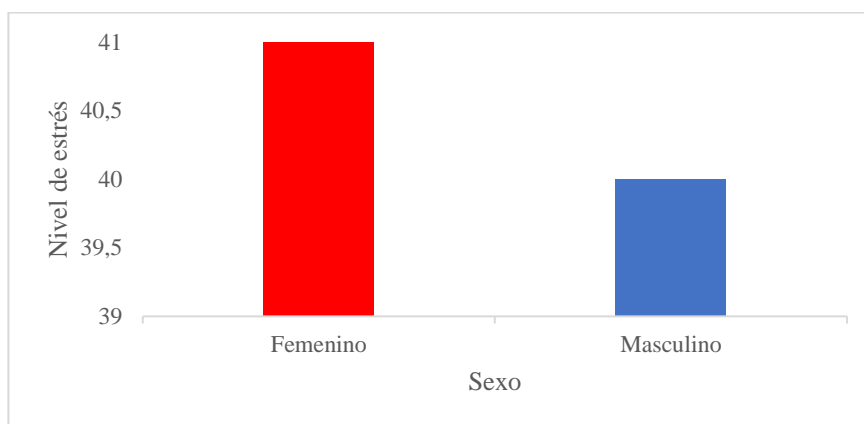


Nota. Rangos de interpretación ajustados. Máximo nivel de estrés: mayor a 65, alto nivel de estrés: 50-64, nivel medio: 35 – 49, nivel bajo: menor a 34.

En la Figura 1, se evidencia como las personas con edades -20 y 51+ tienen los indicadores de más altos, evidenciando un alto nivel de estrés. Asimismo, el rango de edad de 31 a 40 y de 41 a 50 mantienen la misma media de nivel de estrés ($M=38$), lo que indica que tienen un nivel medio de estrés.

Figura 2

Descriptivos nivel de estrés por sexo según valores de interpretación ajustados

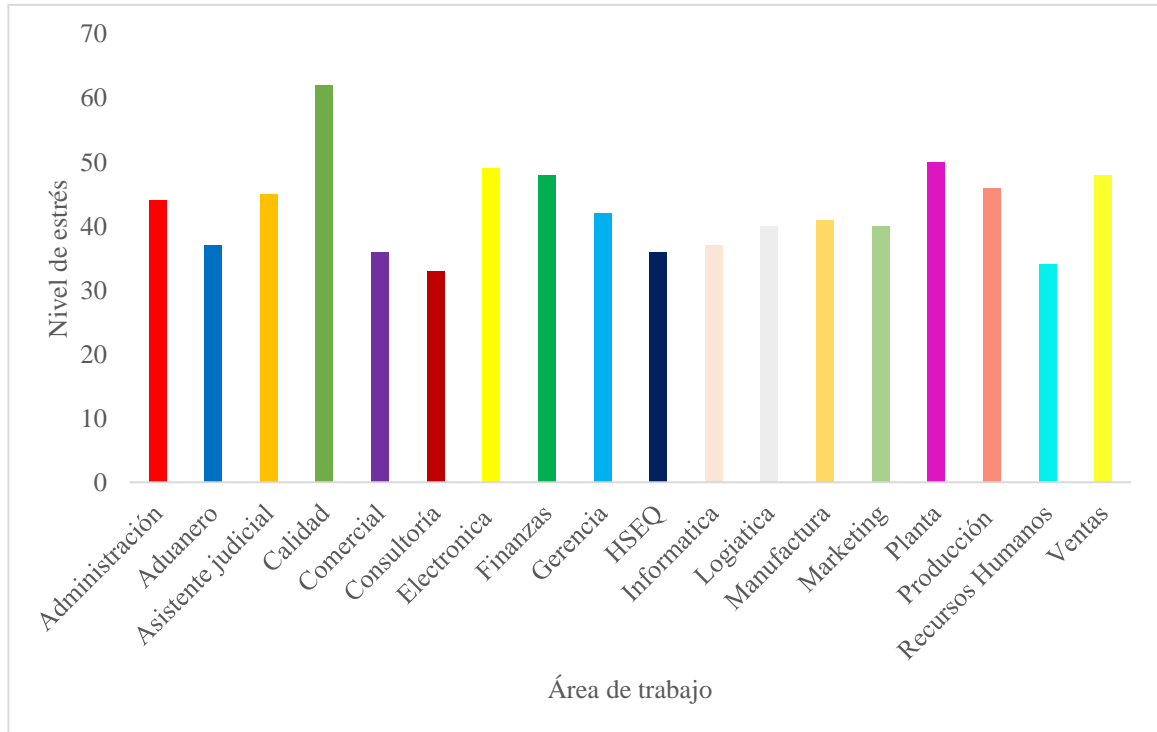


Nota. Rangos de interpretación ajustados. Máximo nivel de estrés: mayor a 65, alto nivel de estrés: 50-64, nivel medio: 35 – 49, nivel bajo: menor a 34.

En la Figura anterior, se puede observar que hombres y mujeres reportan valores que indican un nivel medio de estrés.

Figura 3

Descriptivos nivel de estrés y área de trabajo según valores de interpretación ajustados



Nota. Rangos de interpretación ajustados. Máximo nivel de estrés: mayor a 65, alto nivel de estrés: 50-64, nivel medio: 35 – 49, nivel bajo: menor a 34.

En la Figura 3, se observa que el área de calidad y planta reporta un nivel de estrés alto, además el área de consultoría y recursos humanos reportan un nivel bajo de estrés. Por su lado, el resto de áreas se encuentran en el rango de nivel medio de estrés.

Tabla 4

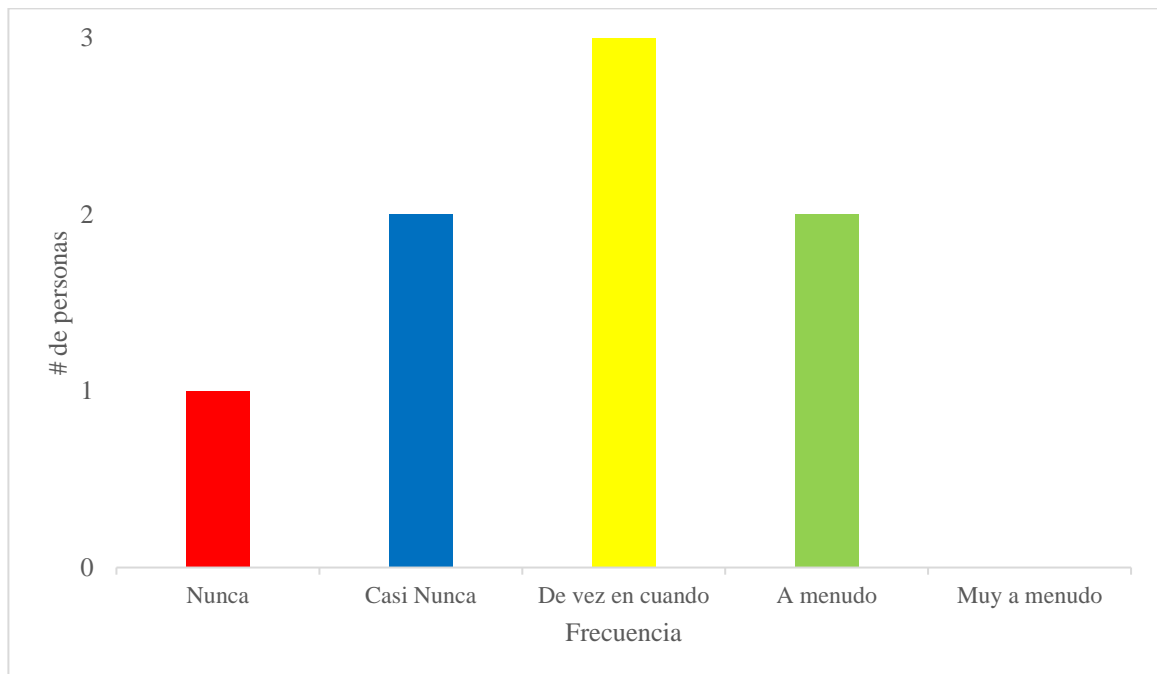
Resultados descriptivos del pre-test del cuestionario de Estrés Laboral de OIT- OMS

Estadísticos		
Total pre-test		
N	Válidos	54
	Perdidos	0
Media		40,93
Mediana		41,50
Desv. típ.		8,303
Rango		42
Mínimo		20
Máximo		62

En la Tabla 4 se puede evidenciar que se obtuvo una media de 41,50, es decir que la muestra tiene un nivel medio de percepción de estrés laboral. Con un máximo de 62, lo que nos indica un alto nivel de estrés.

Descriptivos Seguimiento**Figura 4**

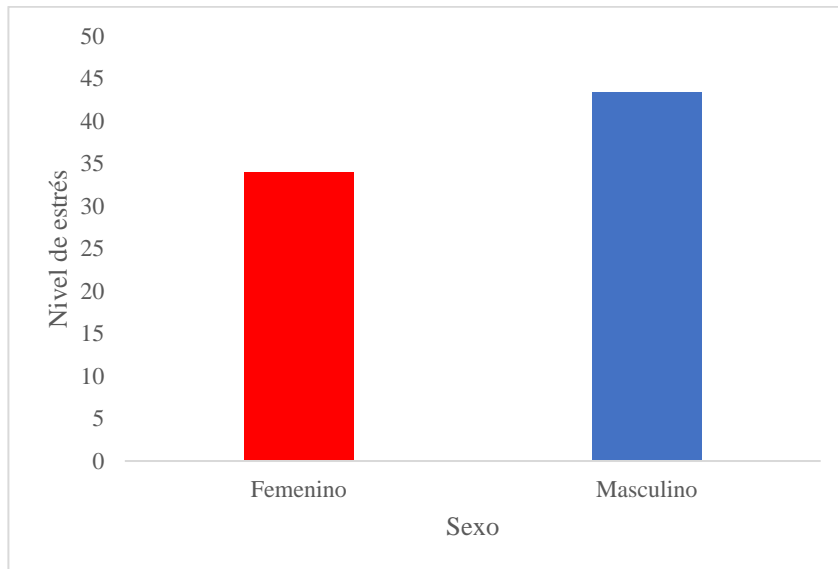
Resultados encuesta de seguimiento 1 ¿Has utilizado factores de protección para enfrentar o desarrollar tú trabajo?



En la Figura 4 se evidencia que ninguno sujeto reportó usar factores de protección de forma continua o 'muy a menudo'. Por otro lado, la mayoría reportó frecuencia intermitente señalando la categoría de 'De vez en cuando' y solo 1 persona afirma que nunca utiliza factores de protección de estrés laboral.

Descriptivos Post-test**Figura 5**

Descriptivos del nivel de estrés por sexo según valores de interpretación ajustados

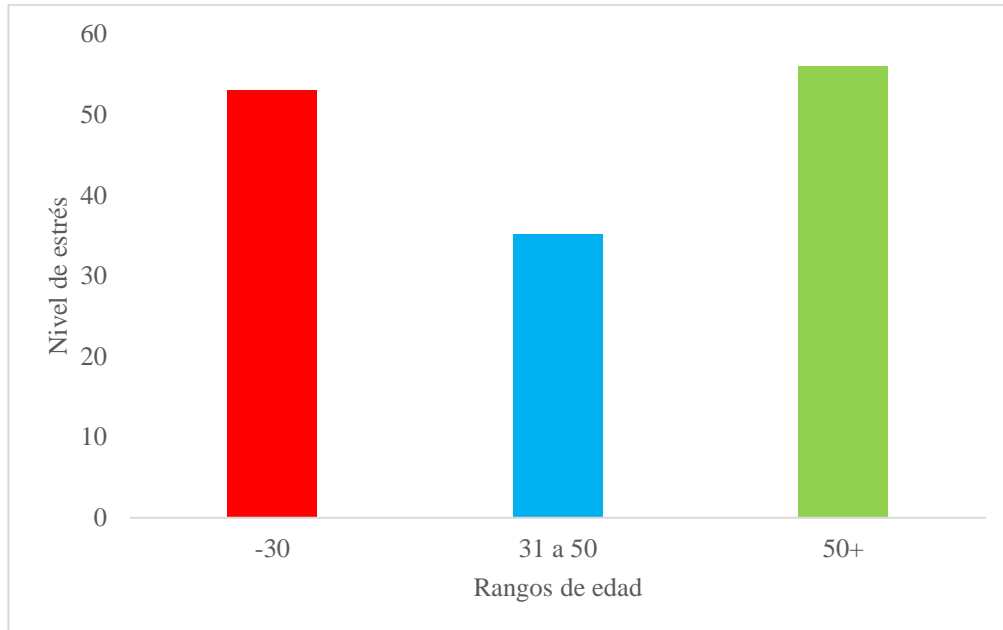


Nota: Rangos de interpretación ajustados. Máximo nivel de estrés: mayor a 65, alto nivel de estrés: 50-64, nivel medio: 35 – 49, nivel bajo: menor a 34.

En la Figura 5 se puede evidenciar que las mujeres reportan un nivel bajo de estrés ($M=34$), a su vez los hombres reportan un nivel medio de estrés ($M=43$).

Figura 6

Descriptivos del nivel de estrés por edad según valores de interpretación ajustados

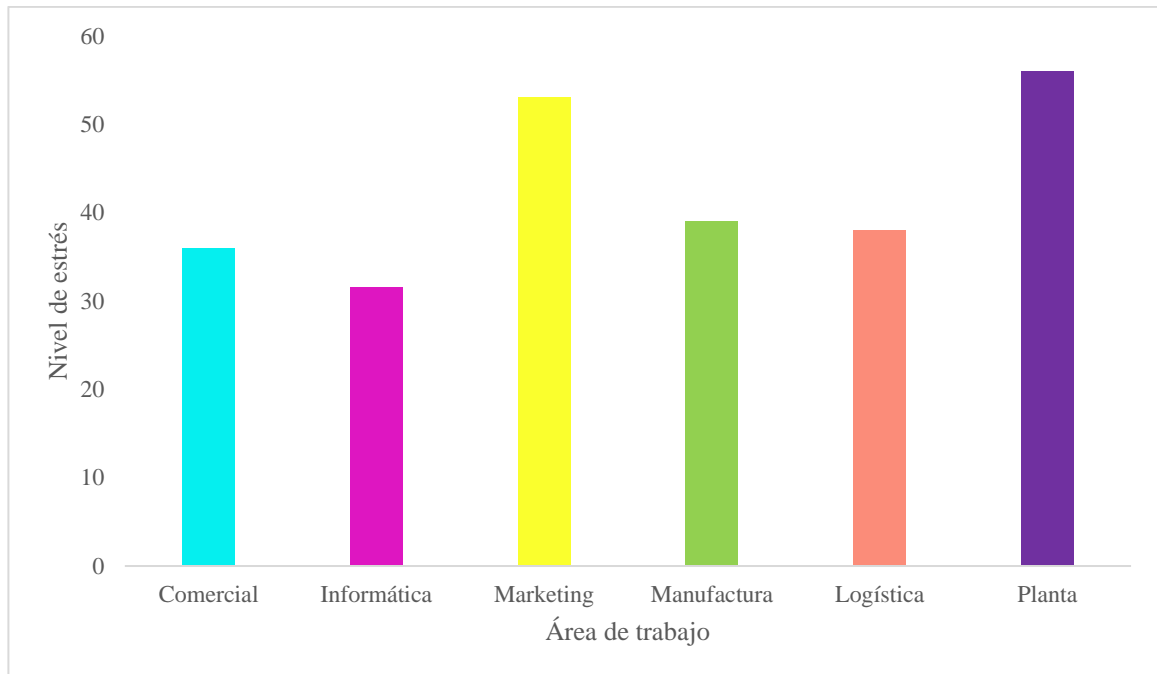


Nota: Rangos de interpretación ajustados. Máximo nivel de estrés: mayor a 65, alto nivel de estrés: 50-64, nivel medio: 35 – 49, nivel bajo: menor a 34.

En la Figura anterior se evidencia que las edades -30 y 50+ tienen un alto nivel de estrés, a su vez las edades que oscilan entre 31 a 50 años reportan un nivel medio de estrés.

Figura 7

Descriptivos por área o unidad de negocio dentro de la organización

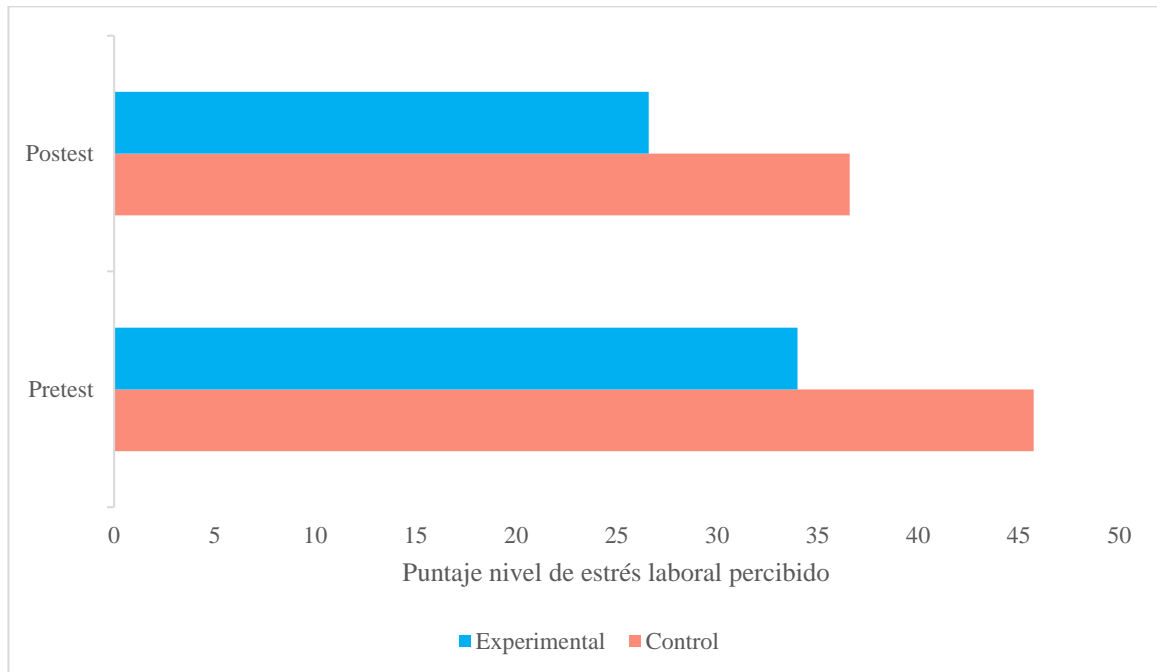


Nota: Rangos de interpretación ajustados. Máximo nivel de estrés: mayor a 65, alto nivel de estrés: 50-64, nivel medio: 35 – 49, nivel bajo: menor a 34.

En la Figura 7, se evidencia que el área de marketing y planta reportan un nivel alto de estrés, por otro lado, solo el área de informática tiene un bajo nivel de estrés.

Comparación Descriptivos Pre-test – Post-test**Figura 8**

Resultados comparativos entre el pre-test y post-test del cuestionario sobre el estrés laboral percibido según valores de interpretación ajustados



En la Figura 8 se puede observar cómo tanto el grupo experimental y grupo control reportan valores reducidos de estrés percibidos en el post-test, teniendo como referente los puntajes iniciales del pre-test. Asimismo, se identifica que los valores iniciales (Pre-test) del grupo de control eran más altos que los valores del grupo experimental según los rangos de interpretación ajustados.

Discusión

El objetivo del presente estudio fue pilotear un programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable, para el manejo del estrés laboral percibido en población trabajadora colombiana, a través de un diseño cuasi-experimental. Por lo cual es importante retomar y resaltar que el estrés laboral es un factor sumamente importante en las personas hoy en día, debido a la influencia de este en la salud mental y física de las personas, y que, en algunos casos, este puede ser perjudicial y afectar negativamente en la salud de las personas (Patlán, 2019). Es por esto que se ha generado un amplio interés en generar programas o intervenciones que contribuyan al manejo, disminución y prevención del estrés laboral y aumentar la sensación de bienestar de las personas inmersas en un ámbito laboral demandante (Rojas-Solís et al, 2021). Por lo cual se generó un programa de intervención 100% virtual y auto-gestionable del cual se retoman los hallazgos más importantes a continuación:

En cuanto a evaluar el nivel de estrés laboral percibido antes de la aplicación del programa en población trabajadora Colombiana (Pre-test), se evidencio una media de 41,50% sobre la percepción de estrés laboral, es decir que la muestra tiene un nivel medio de percepción de estrés laboral. Esto nos indica que las personas perciben que las exigencias y demandas del trabajo exceden sus recursos mentales y físicos (Hessels et al., 2017) y evidencia la importancia de crear un programa de intervención de prevención efectivo para reducir los niveles de estrés.

Adicionalmente, al evaluar el nivel de estrés laboral percibido después de la aplicación del programa en población trabajadora Colombiana (Pos-test), con el análisis de los 7 trabajadores que participaron en el pre-test y post-test, se puede evidenciar una disminución en el nivel de estrés laboral en el post-test entre el grupo experimental, lo cual es indicativo de que la hipótesis de trabajo tiene fundamento, es decir, que el programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable puede contribuir a la disminución del estrés laboral percibido en población trabajadora Colombiana. Sin

embargo, el grupo de control también reportó una disminución de percepción de estrés del pre-test al post-test, lo cual evidencia la importancia de emplear metodologías complementarias cualitativas para entender mejor el impacto del programa. En principio, el escenario encontrado en el grupo experimental, concuerda con estudios como los de Esquivias (2021), García et al. (2020), Neacato, (2017), y Tierra, (2022), los cuales utilizaron la técnica de reestructuración cognitiva, técnicas de relajación y psicoeducación, así, se demuestra la efectividad de programas con enfoque cognitivo-conductual sobre la disminución y el manejo del estrés laboral. Asimismo, se hace notar, que dado el tamaño reducido de ambos grupos experimental y de control en el post-test, estas conclusiones son limitadas, y no permiten un análisis adecuado de los efectos del programa con alcance generalizable.

Adicionalmente, en los descriptivos del post-test, se puede evidenciar que los hombres reportan los niveles de estrés más altos, según los valores de interpretación ajustados (i.e., 43), lo cual discrepa con el estudio de Mejía et al. (2019) en el cual se indica que las mujeres suelen tener mayores niveles de estrés laboral que los hombres. Asimismo, tanto en descriptivos pre-test y post-test se evidencia que las edades que manifiestan mayor nivel de estrés son -20 y 51+, sin embargo, en el estudio de Mejía et al., (2019) la mediana de edad con mayor nivel de estrés fue de 32 años, lo cual es contradictorio en este estudio en el cual las personas en un rango de edad de 31 a 40 son las que puntúan más bajo que el resto de edades. Sin embargo y como se menciona anteriormente, la muestra es reducida, por lo cual puedo tener un impacto en los resultados obtenidos, limita las conclusiones y los resultados no se pueden generalizar.

Por otro lado, se buscó establecer los indicadores de continuidad de la población trabajadora Colombiana al proceso de seguimiento y finalización del programa de prevención auto-gestionable, y por ello se crearon 2 cuestionarios de seguimiento sobre el material presentado al grupo experimental. En el cuestionario de seguimiento 1 se indago sobre la frecuencia del uso de factores de protección en

el ámbito laboral y se obtuvo una participación de 7 personas, en el cuestionario de seguimiento 2 se indago sobre el uso de la técnica de reestructuración cognitiva para afrontar situaciones en el contexto laboral, y no se obtuvo ninguna respuesta. Estos resultados, aunque poco favorables, son indicativos de la poca adherencia de las personas a un programa de esta naturaleza, y se sugiere indagarse desde una metodología cualitativa para identificar los factores que pueden influir en la poca adherencia y participación de un programa auto-gestionable con material digital. Se hace notar que para este propósito se envió un cuestionario de feedback (ver Anexo 8) a los participantes del grupo de experimental para indagar los puntos a mejorar del programa, sin embargo, no se recibieron respuestas durante las 2 semanas que estuvo abierto el sondeo.

A partir de lo anterior, se pueden evidenciar algunas limitaciones del estudio, una de ellas es la adaptación del cuestionario de estrés, puesto que los resultados no cuentan con validez psicométrica, ya que se utilizó una versión abreviada no validada aún en el contexto colombiano y por lo tanto la confiabilidad interna no ha sido verificada. Otra limitación es el tamaño reducido de ambos grupos experimental y de control en el post-test, para futuros estudios y poder mejorar el diseño cuasi-experimental se sugiere realizar una recolección de datos previa a la distribución de grupos, sobre la percepción del autocuidado, tal como se plantea en el estudio de Espinoza (2021), en el cual se utilizaron estrategias de autocuidado para disminuir el estrés laboral. Por lo cual se plantea la posibilidad de tener esta información de autocuidado como una línea base y de allí identificar que personas que tienen dichas conductas de autocuidado y cuales no, de lo cual se esperaría mayor adherencia a programas de esta naturaleza de personas que tengan conductas de autocuidado.

Asimismo, se sugiere la posibilidad de ampliar las características de los grupos experimentales con variación de condiciones y explicar posibles opciones que puedan explorar mejor la variación del uso de medios digitales, así como identificar con cuales materiales hay mayor interacción. Por

ejemplo, en el estudio de Tobar (2019) se utilizó la técnica de gamificación en la cual al grupo control se le brindó charlas acerca de la técnica del Focusing para el manejo del estrés. Mientras que al grupo experimental, se le dio de igual manera charlas de la técnica de focusing, pero gamificadas, es decir con actividades a cumplir con el objetivo de ganar premios semanalmente, y los resultados fueron alentadores ya que el estrés en los médicos se redujo significativamente.

Finalmente, aunque el estudio no visibilizó el nivel de adherencia al programa de prevención esperado, si presenta una contribución a como aproximarse al uso de programas auto-gestionables de prevención que por su naturaleza tienen el potencial de llegar a más personas y promover la psicoeducación con material digital, convirtiéndolo en un programa de intervención que se ajuste al estilo de vida tecnológico que tiene las personas actualmente al cual es importante inclinarnos y visibilizar su utilidad.

Conclusiones

El presente programa de prevención cognitivo-conductual auto-gestionable para el manejo del estrés laboral en la población trabajadora colombiana ofrece una visión detallada de la investigación, sus hallazgos, logros y desafíos. En este estudio, se aborda de manera significativa la importancia del estrés laboral en la salud mental y física de las personas en el contexto laboral actual.

Asimismo, se destaca la creación de un programa de intervención virtual y auto-gestionable como respuesta a la necesidad de abordar el estrés laboral. Los resultados del pre-test y post-test muestran una disminución del estrés laboral en el grupo experimental, respaldando la efectividad del enfoque cognitivo-conductual. Sin embargo, se señala la limitación de la muestra reducida y se sugiere la incorporación de metodologías cualitativas para comprender mejor el

impacto de programas con esta naturaleza. Además, se observa una discrepancia en los resultados en términos de género y edad en comparación con otros estudios, lo que resalta la complejidad del estrés laboral y la necesidad de investigaciones más amplias.

Finalmente, a pesar de las limitaciones, el estudio destaca la contribución del programa auto-gestionable en la prevención del estrés laboral y su potencial para llegar a un público más amplio en la era digital. Se enfatiza la importancia de adaptarse al estilo de vida tecnológico actual y promover la psicoeducación a través de medios digitales.

Referencias

- Camacho, J. (2021). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1 (32), 125-155. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2019). Deontología y Bioética del Ejercicio de la Psicología en Colombia. Ed. Manual Moderno. Séptima Edición. Bogotá.
- Crum, A., Jamieson, J., & Akinola, M. (2020). Optimizing stress: An integrated intervention for regulating stress responses. *Emotion*, 20(1), 120-125. doi: 10.1037/emo0000670
- Espinoza, G. (2021). Estrategias de autocuidado para disminuir el estrés laboral en docentes del Instituto Superior Pedagógico Hermano Victorino Elorz Goicoechea Sullana, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63919?locale-attribute=es>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., Do Couto, B., & Grau-Alberola, E. (2013). Influence of a Cognitive Behavioural Training Program on Health: A Study among Primary Teachers. *Revista de Psicodidáctica*, 18(2), 343-356. DOI: 1387/RevPsicodidact.6995
- Forbes Colombia. (09 de junio de 2022). *Colombia es el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica*. Forbes Colombia. <https://forbes.co/2022/06/09/capital-humano/colombia-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-latinoamerica>
- Gallup. (02 de mayo de 2023). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. CCA. <https://www.cca-global.com/content/latest/article/2023/05/state-of-the-global-workplace-2022-report-346/>

- García, Y., Larios, J., Landero, V., & Zúniga, S. (2020). Eficacia de un programa cognitivo-conductual en el tratamiento del estrés laboral, en pre internos de Medicina del Hospital Escuela San Juan de Dios Estelí. *Revista Científica de FAREM-Estelí, 1* (34), 107-125. DOI: <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10011>
- García, L. (2017). Factores Causales De Estrés Laboral En El Personal Administrativo De La Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar. [Tesis de especialización, Universidad Nacional Abierta Y A Distancia]. Repositorio: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/18247>
- Granath, J., Ingvarsson, S., Von Thiele, U., & Lundberg, U. (2006). Stress management: a randomized study of cognitive behavioural therapy and yoga. *Cognitive behaviour therapy, 35*(1), 3-10. DOI: 10.1080/16506070500401292
- Hernández, H., & Viera, O. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de demanda-recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 19*(2), 19-23. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=80927>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hessels, J., Rietveld, C., & Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing, 32*(2), 178-196. <http://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Hofmann, G., Asnaani, A., Vonk, J., Sawyer, T., & Fang, A. (2012). The efficacy of cognitive behavioral therapy: A review of meta-analyses. *Cognitive therapy and research, 36*(5), 427-440. DOI: 10.1007/s10608-012-9476-1

- Lauracio, C. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2 (4), 543- 554. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- López, A. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín informativo cei*, 6(3), 15-24.
- Marredo, J. (2016). Variables implicadas en la prevención y en el control del estrés: un programa de tratamiento en el profesorado. [Tesis doctoral, Universidad Extremadura].
https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/4016/1/TDUEX_2016_Marredo_Rosa.pdf
- Maya, D., & Chamorro, S. (2019). Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 41-48.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/232>
- 5
- Mejía, R., Chacón, I., Enamorado-Leiva, O., Garnica, R., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Meurs, A., & Perrewé, L. (2011). Cognitive Activation Theory of Stress: An Integrative Theoretical Approach to Work Stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043-1068.
<https://doi.org/10.1177/0149206310387303>
- Molero, M., Tortosa, M., González, A., Pérez-Fuentes, M., & Soriano, G. (2019). Beneficios de las intervenciones psicológicas en relación al estrés y ansiedad: Revisión sistemática y metaanálisis. *European Journal of Education and Psychology*, 12(2), 191-206. doi: 10.30552/ejep.v12i2.283

- Neacato, P. (2017). Aplicación de un programa de estrategias cognitivo-conductuales para el manejo de estrés laboral en los funcionarios de 35 a 45 años, que acuden al área de Psicología del Dispensario Médico Matriz Quito de la empresa pública Petroecuador durante el período de octubre 2016 a marzo 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14386>
- Ortiz, S., Sandoval, E., Adame, S., Ramírez, C., Jaimes, A., & Ruiz, A. (2019). Manejo del estrés; resultado de dos intervenciones: cognitivo conductual y yoga, en estudiantes irregulares de medicina. *Investigación en educación médica*, 8(30), 9-17.
<https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.30.1764>.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
DOI: <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Ramos, C. (2022). Programa cognitivo conductual para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria de una institución educativa. Trujillo, 2021: estudio descriptivo–propositivo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89898>
- Pérez-Tejada, H. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud*. Cengage learning.
- Rojas-Solís, J., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), 1-16.
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

- Russell, G., & Lightman, S. (2019). The human stress response. *Nature reviews endocrinology*, 15(9), 525-534. <https://doi.org/10.1038/s41574-019-0228-0>
- Saldaña, T. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS en colaboradores de una empresa de Piura. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53477>
- Selye, H. (1974), *Stress without distress*. J. B. Lippincott, Nueva York.
- Tierra, C. (2022). Propuesta de intervención cognitivo conductual para reducir el desgaste profesional en el personal de salud. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3588>
- Tobar, M (2019). Incorporación de gamificación como técnica de manejo de estrés para médicos de un hospital público del Ecuador. [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/8102>
- Van der Klink, J., Blonk, W., Schene, H., & Van Dijk, F. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American journal of public health*, 91(2), 270. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446543/pdf/11211637.pdf>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de estrés laboral percibido OIT -OMS (Pre-test)



Estoy en condición de manejar las diferentes actividades de mi área de trabajo
Cuando me levanto por las mañanas para ir a trabajar, tengo la sensación de no tener energía
Tengo acceso a dispositivos tecnológicos para realizar mis actividades laborales a tiempo
Considero que mi jefe me apoya ante las dificultades
El tipo de interacción con mi grupo de trabajo es limitado
Considero que en mi cargo laboral tengo un adecuado nivel de participación
Tengo dificultades para concentrarme
Me encuentro emocionalmente cansado y agotado
Mi líder incentiva mi bienestar personal
Mi espacio de trabajo me permite autonomía y concentración
Estoy demasiado cansado para pensar con claridad
Me es fácil acceder a la información y comunicar inquietudes y sugerencias
Mi supervisor confía en delegarme tareas

Anexo 2. Cuestionario de seguimiento 1.



Anexo 3. Cuestionario de seguimiento 2.



Anexo 4. Vídeo psicoeducativo sobre el estrés laboral**Anexo 5. Vídeo reestructuración cognitiva de Beck**

Anexo 6. Infografía Mindfulness

Infografía sobre técnica de mindfulness y beneficios

Puedes acceder al link con la infografía [aquí](#)

Continuar pulsa Enter

Powered by Typeform

The infographic titled 'Mindfulness' is presented on a light purple background. It features a central graphic with four steps: 'Paso 1. Sentarse cómodamente', 'Paso 2. Poner la mano sobre la mano', 'Paso 3. Centrarse por la nariz', and 'Paso 4. Centrarse en el sonido y el ritmo de la respiración'. Below this, it asks '¿Para qué sirve?' and lists three benefits: 'CALM' (reducing stress and anxiety), 'Atención plena' (improving focus and concentration), and 'Mindfulness' (reducing stress and improving mental health). A 'Beneficios' section lists: 'Mejora el estado de ánimo', 'Reduce el estrés y la ansiedad', 'Aumenta la concentración y la productividad', and 'Mejora la salud física y mental'. The infographic is attributed to '© 2019 Mindfulness.org'.

Anexo 7. Cuestionario de estrés laboral percibido OIT -OMS (Protest)

1 → **Cuestionario de Estrés**

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT - OMS, permite valorar estresores laborales.

Instrucción: A continuación, usted encontrará 15 preguntas, las cuales debe responder según su percepción.

Continuar pulsa Enter

Powered by Typeform

The screen displays a questionnaire introduction. It features a large, faint background graphic of a person's head and shoulders. The text is centered and uses a clean, sans-serif font. The 'Continuar' button is a dark purple rectangle with white text. The 'Powered by Typeform' logo is in the bottom right corner.

Anexo 8. Cuestionario de feedback sobre el programa

Sugerencias para el programa "Herramientas para enfrentar los desafíos", ☆

Preguntas Respuestas Configuración

Sugerencias para el programa "Herramientas para enfrentar los desafíos y actividades laborales. "

Estimado usuario, a continuación encontrará 3 preguntas sobre el programa "Herramientas para enfrentar los desafíos y actividades laborales" su aporte a las preguntas nos ayudará a mejorar el programa. Muchas gracias.

¿Qué recomendaciones tiene sobre el programa? *

Texto de respuesta larga

¿Qué aprendizaje se lleva del programa? *

Texto de respuesta larga

¿Qué opinión tiene sobre el programa? *

Texto de respuesta larga

Enviar