

PERSPECTIVAS INTEGRALES PARA EL ESTUDIO DE LA SALUD Y LA CLÍNICA



Comps.

Ana Belén Barragán Martín
África Martos Martínez
María del Mar Simón Márquez
María del Carmen Pérez-Fuentes
Pablo Molina Moreno

Editorial ASUNIVEP

Perspectivas Integrales para el Estudio de la Salud y la Clínica

Comps.

Ana Belén Barragán Martín

África Martos Martínez

María del Mar Simón Márquez

María del Carmen Pérez-Fuentes

Pablo Molina Moreno

© Los autores. NOTA EDITORIAL: Las opiniones y contenidos de los textos publicados en el libro “Perspectivas Integrales para el Estudio de la Salud y la Clínica”, son responsabilidad exclusiva de los autores; así mismo, éstos se responsabilizarán de obtener el permiso correspondiente para incluir material publicado en otro lugar, así como los referentes a su investigación.

Edita: ASUNIVEP

ISBN: 979-13-87910-36-5

Depósito Legal: AL 886-2026

Imprime: Artes Gráficas Salvador

Distribuye: EDITORIAL ASUNIVEP

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, u otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright

CAPÍTULO 1

Hallazgos neuropsicológicos tras el primer episodio psicótico: Una revisión sistemática

Rebecca Renata Román Hoban, Alba Arellano González, Celia Arnau Latorre, María de la Almudena Maestre Maroto, María Teresa Albert Ferrandis, Patricia Aldea Poyo, Pedro Marrón Salvanés, Lucía Garraza Obaldia, Gema Arasco Sánchez, y Nicolás Matía González..... 9

CAPÍTULO 2

Relación entre el trauma complejo y el autoconcepto: Una revisión sistemática

Patricia Aldea Poyo, Pedro Marrón Salvanés, Lucía Garraza Obaldia, Gema Arasco Sánchez, Nicolás Matía González, Rebecca Renata Roman Hoban, Alba Arellano González, Celia Arnau Latorre, María de la Almudena Maestre Maroto, y María Teresa Albert Ferrandis..... 17

CAPÍTULO 3

Prevención de la depresión postparto en Atención Primaria

Eva Carolina Rodríguez Huamán..... 23

CAPÍTULO 4

Trastornos miccionales y la neuromodulación en la incontinencia urinaria

Rocío Rodríguez Sánchez, María del Consuelo Martínez Martínez, Irene María Fuentesal Sánchez, Dolores María Martínez Buendía, Svetlana Dovbiy Dovbiy, Iván Gabriel Loor Moncayo, Sandra López Tendero, María de los Ángeles Blasco Rocamora, Cecilia Sáez Gallego, y Víctor Gallego Herrera 29

CAPÍTULO 5

Guía GENDERPOP: Checklist metodológica para integrar la perspectiva de sexo y género en estudios sobre desprescripción de Opioides en Dolor Crónico No Oncológico

Elena López Mañogil, Olga Hernández Serrano, Isidro Aguado Sempere, Segundo Jiménez García, Noelia Serrano Gadea, y Ana Peiro Peiro 35

CAPÍTULO 6

Depresión y ansiedad resistentes en Atención Primaria: Estrategias prácticas más allá del primer escalón terapéutico

Isabel Belén Vivas Nieto..... 41

CAPÍTULO 7

PSICODEPOP: Variables psicológicas, clínicas y de sexo/género predictoras en la deprescripción de Opioides en pacientes con Dolor Crónico No Oncológico: Estudio longitudinal prospectivo

Elena López Mañogil, Isidro Aguado Sempere, Olga Hernández Serrano, Segundo Jiménez García, Noelia Serrano Gadea, y Ana Peiro Peiro 47

CAPÍTULO 8

La persona detrás del paciente: Identidad y cuidado centrado en la persona en la Neurorehabilitación tras el Ictus. Un estudio cualitativo

Belén Martín Sanz, Cristina García Bravo, Sara García Bravo, María Salcedo Pérez-Juana, y Paloma Moro López-Menchero 55

CAPÍTULO 9

Vivir y trabajar con el Síndrome del Túnel Carpiano en la mujer: Una aproximación cualitativa desde la experiencia femenina

Paloma Moro López-Menchero, Belén Martín Sanz, Cristina García Bravo, Sara García Bravo, y María Salcedo Pérez-Juana 63

CAPÍTULO 10

Estilo de respuesta del cuidador/a de personas con trastornos de la conducta alimentaria: ¿Existen diferencias en función de la edad?

Sofía Payá López, Katina Ilieva Kovacheva, Sheila Fernández García, Álvaro Ruiz Maciá, Josué López Pozo, y Yolanda Quiles Marcos..... 69

CAPÍTULO 11

Música, ritmo y sordera: Revisión sistemática del efecto de intervenciones musicales en el desarrollo cognitivo de niños y adolescentes sordos

Ana María Merchán Carrillo y Laura Fernández García 77

CAPÍTULO 12

Influencia de las actitudes hacia el amor sobre la violencia psicológica en parejas jóvenes: Análisis en población universitaria

Laura Pérez Díaz, Cristina Requena Mansilla, María Guadalupe Lucas Milán, María Pilar Cantillo Cordero, y Macarena Blázquez Alonso 85

CAPÍTULO 13

Perfiles clínico-familiares en adolescentes con Trastorno de la Conducta Alimentaria y sus familiares

Álvaro Ruiz Maciá, Josué López Pozo, Yolanda Quiles Marcos, Sofía Payá López, Katina Ilieva Kovacheva, y Sheila Fernández García 95

CAPÍTULO 14

*Experiencias de recuperación en trabajadores afectados por estrés laboral:
Una revisión sistemática*

Joaquín Urda Romacho, Consuelo Artero López, y África Martos Martínez..... 105

CAPÍTULO 14

Experiencias de recuperación en trabajadores afectados por estrés laboral: Una revisión sistemática

Joaquín Urda Romacho*, Consuelo Artero López*, y África Martos Martínez**

**Hospital Universitario Poniente, El Ejido; **Universidad de Almería*

Introducción

El estrés laboral constituye en la actualidad uno de los principales retos para la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores. El desempeño diario exige una movilización sostenida de recursos físicos, cognitivos y emocionales que, de no ser compensada, deriva en fatiga acumulada, agotamiento y un deterioro progresivo del rendimiento profesional (Bennett et al., 2018). En este marco, el Modelo de Esfuerzo-Recuperación señala que el organismo debe restablecer sus sistemas psicofisiológicos para evitar consecuencias negativas sobre la salud. La recuperación laboral se define como el proceso mediante el cual los recursos consumidos retornan a sus niveles basales, permitiendo afrontar eficazmente nuevas demandas (Steed et al., 2019).

Sin embargo, este proceso no ocurre de forma automática ni depende exclusivamente de la interrupción física del trabajo o del uso del tiempo libre. La investigación ha demostrado que la efectividad de la recuperación radica en la desconexión mental y en las vivencias psicológicas que genera el descanso (Sonnetag, 2018). La investigación sobre recuperación laboral ha identificado cuatro experiencias psicológicas fundamentales: el desapego psicológico, la relajación, el dominio y el control sobre el tiempo libre. El desapego implica tomar distancia mental de los problemas laborales; la relajación supone la reducción de la activación corporal y mental; el dominio abarca actividades desafiantes que promueven el aprendizaje; y el control alude a la autonomía para decidir la organización del tiempo personal (Bennett et al., 2018). Cada una de estas dimensiones cumple una función específica pero complementaria dentro del proceso adaptativo. El desapego psicológico reduce la rumiación relacionada con el trabajo, la relajación disminuye la activación fisiológica y emocional, el dominio favorece la adquisición de nuevos recursos personales mediante actividades desafiantes y el control permite adaptar el tiempo libre a las propias necesidades (Bennett et al., 2025).

Las experiencias de recuperación también están condicionadas por el contexto organizacional. Las elevadas demandas laborales dificultan la desconexión psicológica y reducen las oportunidades de recuperación, mientras que la disponibilidad de recursos laborales favorece experiencias restauradoras y un mejor bienestar (Sonnetag, 2018). La relevancia de estos mecanismos se extiende a diversos ámbitos ocupacionales con características singulares. Por ejemplo, en emprendedores en etapa inicial, las experiencias de dominio y control se vinculan con un mayor compromiso laboral, al tiempo que el desapego se relaciona con una mejor calidad del sueño (Bennett et al., 2025).

No obstante, el estudio de la recuperación cobra un carácter especialmente urgente en el sector sanitario y de servicios sociales. En estos colectivos, los profesionales enfrentan una elevada carga cuantitativa y emocional, turnos rotativos y una escasez crónica de personal que dificulta el descanso (Selander et al., 2023). A estas exigencias físicas y emocionales se suma el impacto del malestar moral, el cual surge cuando el trabajador debe actuar en contra de sus principios éticos u operacionales. Tanto la tensión laboral como el malestar moral dificultan la recuperación tras la jornada, mientras que el liderazgo participativo y la seguridad psicológica actúan como protectores organizacionales (Selander et al., 2023).

En colectivos sometidos a alta presión, como los residentes de cirugía o el personal médico, las experiencias de recuperación actúan como mediadoras críticas. Específicamente, ayudan a amortiguar la

relación directa entre el estrés académico o la sobrecarga asistencial y el deterioro en la satisfacción vital (Song et al., 2020). Frente a la sobrecarga, los profesionales de la salud recurren a diversas estrategias individuales de afrontamiento. Prácticas como la meditación, el yoga y la atención plena se emplean para inducir relajación y facilitar el desapego, aunque su eficacia real varía según el contexto institucional (Devía y Domínguez, 2020).

A pesar de su importancia, el síndrome de agotamiento profesional o burnout continúa afectando a entre el 40 % y el 60 % de los trabajadores sanitarios. Este problema incide no solo en la salud mental del personal, sino también en el incremento del ausentismo y el deterioro de la calidad asistencial (Urda et al., 2025). Tradicionalmente, la literatura científica ha priorizado el análisis de los desencadenantes del burnout, dejando en segundo plano la vivencia subjetiva del proceso de restauración de la salud. Se requiere, por tanto, profundizar en cómo los trabajadores experimentan y gestionan su propia recuperación (Zhou, 2021).

En definitiva, la evidencia confirma que la recuperación no es un asunto puramente individual, sino un fenómeno estructural condicionado por la cultura de la organización. Integrar las estrategias personales con la gestión de recursos organizativos resulta indispensable para garantizar entornos de trabajo sostenibles (Urda et al., 2025).

En este contexto, el presente trabajo tiene como propósito analizar las características y los efectos de las experiencias de recuperación en trabajadores expuestos a estrés laboral, con el fin de responder a la siguiente pregunta: ¿de qué manera las experiencias de recuperación favorecen la práctica profesional?

Metodología

Se realizó una búsqueda bibliográfica en las bases de datos Dialnet Plus y ScienceDirect, empleando la fórmula de búsqueda “work recovery” AND stress. En la búsqueda inicial se localizaron 3 resultados en Dialnet Plus y 542 en ScienceDirect, lo que supuso un total de 545 registros. Posteriormente, se aplicaron los filtros establecidos para limitar los resultados a artículos publicados en revistas científicas, escritos en español o inglés y publicados durante los últimos diez años. Tras esta primera fase de filtrado, se conservaron 2 artículos procedentes de Dialnet Plus y 277 de ScienceDirect.

A continuación, se examinó la adecuación de los trabajos identificados mediante criterios de inclusión y exclusión definidos previamente. Se incluyeron estudios que cumplieran simultáneamente las siguientes condiciones: a) investigaciones empíricas; b) muestras compuestas por trabajadores, independientemente del ámbito profesional; c) análisis de experiencias o recursos de recuperación; y d) estudio de la recuperación posterior a situaciones de estrés derivadas del trabajo.

En esta revisión, las experiencias de recuperación se entendieron como cualquier actividad, condición o recurso capaz de favorecer un proceso de relajación psicofisiológica después de la exposición a una situación estresante de origen laboral. Esta definición permitió incluir trabajos centrados tanto en experiencias psicológicas de recuperación (como el desapego psicológico, la relajación, el dominio o el control sobre el tiempo libre) como en actividades o recursos orientados a disminuir la activación y restaurar los recursos físicos y psicológicos empleados durante la jornada.

Se excluyeron los trabajos que no presentaban resultados empíricos, no utilizaban muestras de trabajadores, no abordaban el estrés derivado del trabajo o no analizaban experiencias, actividades o recursos relacionados con la recuperación posterior al estrés laboral. También se descartaron los artículos que no se ajustaban a los filtros establecidos de idioma, tipo de publicación o periodo temporal.

La selección se desarrolló en dos fases. En la primera se revisaron los resultados obtenidos tras aplicar los filtros bibliográficos y se descartaron los registros que no cumplían las características formales establecidas. En la segunda se valoró el contenido de los trabajos restantes según los criterios de inclusión y exclusión, atendiendo a la población estudiada, el carácter empírico de la investigación y la relación entre las experiencias de recuperación y el estrés laboral.

Tras aplicar estos criterios, no se seleccionó ningún artículo de Dialnet Plus y se incluyeron 11 artículos de ScienceDirect. Tras la lectura a texto completo de los 11 estudios seleccionados, se excluyeron 2 artículos. Uno de ellos fue descartado por tratarse de un protocolo de estudio, sin resultados sobre la eficacia de la intervención. El segundo se excluyó por corresponder a un estudio de modelización matemática y simulación computacional, que no incluía participantes humanos.

Resultados

A continuación, se presenta la tabla cronológica de las 9 investigaciones incluidas en el corpus de resultados:

Tabla 1. Características y principales hallazgos de los estudios incluidos

Autor y año	País	Tipo de población	Principales hallazgos
Singh et al. (2016)	Canadá	N = 290 trabajadores sanitarios	Las 4 dimensiones de recuperación se asociaron negativamente con la fatiga y la intención de renuncia. El control sobre el tiempo libre y la desconexión actuaron como los predictores más fuertes del bienestar.
de Bloom et al. (2017)	Finlandia	N = 153 trabajadores del sector corporativo y académico	Las intervenciones de pausa para comer en entornos naturales e interiores incrementaron significativamente la desconexión psicológica y redujeron la fatiga. Los paseos al aire libre mostraron mayores efectos en la restauración afectiva.
Collins et al. (2019)	Reino Unido	Estudio 1: N = 45 trabajadores/ estudiantes Estudio 2: N = 20 trabajadores de oficina	El uso de videojuegos digitales tras el trabajo facilitó una mayor experiencia de recuperación y afecto positivo. Las actividades interactivas e inmersivas actúan como catalizadores efectivos para la recarga energética.
Gabriel et al. (2019)	EE. UU.	Estudio 1: N = 520 Estudio 2: N = 536 Estudiantes universitarios que trabajan	Los estudiantes trabajadores con mejores estrategias de recuperación presentaron mayor bienestar y compromiso, y menor agotamiento e intención de abandonar el trabajo. Además, las demandas y recursos laborales y académicos influyen en la calidad de la recuperación.
Hovden Borge et al. (2023)	Noruega	N = 944 Trabajadores del servicio de bienestar y protección infantil	El Clima de Seguridad Psicosocial incrementa directamente la desconexión psicológica del trabajo. Esta desconexión actúa como mediador clave reduciendo la incidencia y gravedad del insomnio.
Vieten et al. (2023)	Alemania	N = 5.979 Trabajadores del sector laboral	Saltarse las pausas e interrumpirlas con frecuencia se asoció con peor salud física y mental, incluyendo mayor fatiga y agotamiento. Los autores destacan la importancia de realizar pausas de trabajo adecuadas para favorecer la recuperación y prevenir problemas de salud.
Selander et al. (2025)	Finlandia	N = 258 Trabajadores clave del sector sanitario y de servicios sociales	El liderazgo comprometido se asoció con una ligera mejora en la recuperación del trabajo, pero no fue suficiente para contrarrestar el efecto negativo de las altas demandas laborales. La gestión de las demandas del trabajo resultó ser el factor más importante para favorecer la recuperación.
Yi et al. (2025)	China	N = 211 Trabajadores de la construcción	El tiempo óptimo de recuperación depende de la temperatura ambiental, la calidad del aire, la edad y la vestimenta del trabajador. A mayor estrés térmico, la recuperación es más lenta y se requieren descansos más prolongados. El modelo desarrollado permite personalizar los tiempos de descanso para reducir la fatiga y mejorar la seguridad y el rendimiento laboral.
Jin et al. (2026)	China	N = 513 Trabajadores de oficina	El comportamiento de desconexión psicológica después del trabajo tiene un doble efecto: favorece la recuperación y aumenta el compromiso laboral, pero también puede incrementar el agotamiento emocional y reducir dicho compromiso. Además, cuando las tareas son más urgentes, difíciles o importantes, los beneficios de la desconexión disminuyen y sus efectos negativos aumentan.

Características generales de los estudios

Para el análisis de las experiencias de recuperación en el ámbito laboral, se integró la evidencia procedente de 9 estudios empíricos publicados entre 2016 y 2026. A nivel geográfico, las investigaciones muestran una notable distribución internacional que abarca tres continentes: América del Norte (Canadá y EE.UU), Europa (Finlandia, Reino Unido, Alemania y Noruega) y Asia (China).

En cuanto a los participantes, los estudios analizados abarcan un amplio rango muestral que va desde grupos pequeños y focalizados (de 20 a 45 participantes) hasta grandes muestras representativas de alcance nacional (de hasta 5.979 trabajadores). Asimismo, las investigaciones abarcan una gran diversidad de sectores productivos y perfiles profesionales: sector sanitario y de servicios sociales; sector corporativo, administrativo y de oficina; sector industrial y de la construcción y muestras combinadas de estudiantes-trabajadores.

Relación entre las experiencias de recuperación y sus beneficios

El desapego psicológico se posiciona como una de las experiencias vinculadas de forma más consistente con los resultados de recuperación, al interrumpir mentalmente la continuidad del trabajo durante el tiempo libre (Jin et al., 2026). Los estudios lo asocian directamente con una menor fatiga y con la reducción del agotamiento acumulado (Singh et al., 2016; Vieten et al., 2023). En trabajadores sanitarios y sociales, las dificultades para desconectar incrementan la necesidad de recuperación al cierre de la jornada (Selander et al., 2025; Singh et al., 2016). Asimismo, en personal de atención a la infancia y protección social, el desapego surge como un mecanismo clave para preservar la calidad del sueño, mostrándose más accesible cuando la organización prioriza de forma explícita la salud psicosocial (Hovden Borge et al., 2023). Con todo, las jornadas prolongadas o de alta intensidad restringen esta vivencia al mantener las preocupaciones laborales activas fuera del horario de trabajo (Selander et al., 2025; Jin et al., 2026).

La relajación, por su parte, actúa reduciendo la activación física y emocional. En sectores sometidos a elevadas exigencias asistenciales o físicas, las pausas dedicadas a la relajación, la meditación o los paseos por entornos naturales disminuyen eficazmente la tensión física y restauran el estado afectivo (de Bloom et al., 2017; Yi et al., 2025). Estos recursos cobran especial relevancia en puestos con alta carga emocional y responsabilidad sobre terceras personas (Selander et al., 2025; Singh et al., 2016). Cabe señalar que las técnicas de bienestar no siempre ofrecen resultados homogéneos; Collins et al. (2019) observaron que el juego digital interactivo facilitó un aumento progresivo de la recuperación diaria y el afecto positivo frente al mindfulness. Esto demuestra que la eficacia de una actividad depende del grado de absorción, disfrute y desapego real que genere en la persona, más que de su diseño teórico.

El dominio se vincula con la adquisición de competencias y recursos personales fuera del entorno laboral. En colectivos como los estudiantes universitarios que trabajan o los empleados de oficina, aprender nuevas habilidades favorece el compromiso y el bienestar general (Gabriel et al., 2019; Jin et al., 2026). Más que reducir directamente la tensión, el dominio actúa elevando la percepción de autoeficacia y la disponibilidad de recursos psicológicos (Gabriel et al., 2019). A su vez, el control sobre el tiempo libre permite decidir de qué forma organizar las horas de descanso y qué actividades realizar. Esta experiencia se relaciona con menores niveles de fatiga y agotamiento emocional, siendo especialmente valiosa cuando las demandas laborales son intensas, ya que permite adaptar el reposo a las necesidades individuales (Singh et al., 2016; Vieten et al., 2023).

Los análisis orientados a perfiles revelan que estas dimensiones no actúan de forma aislada. Los trabajadores suelen experimentar combinaciones variadas de desapego, relajación, dominio y control. Las combinaciones con niveles elevados en las cuatro dimensiones resultan ser las más favorables para reducir las quejas somáticas, disminuir la intención de renuncia e incrementar el compromiso (Gabriel et al., 2019; Singh et al., 2016).

Finalmente, las condiciones organizacionales condicionan sustancialmente este proceso. Un liderazgo facilitador, la seguridad psicológica y el respeto por los tiempos de descanso potencian la desconexión y la recuperación (Hovden Borge et al., 2023; Selander et al., 2025). Por el contrario, la sobrecarga cuantitativa, omitir pausas o desempeñarse en entornos físicos adversos bloquean la recarga energética (Vieten et al., 2023; Yi et al., 2025). En conjunto, las experiencias de recuperación reducen las consecuencias del estrés (como la fatiga, el insomnio y la tensión) a la vez que promueven recursos

positivos como el vigor y la satisfacción personal (Collins et al., 2019; de Bloom et al., 2017; Hovden Borge et al., 2023). Mientras el desapego y la relajación mitigan el desgaste, el dominio y el control generan nuevos recursos, demostrando su utilidad transversal en diversos sectores profesionales (Collins et al., 2019; Gabriel et al., 2019; Selander et al., 2025; Jin et al., 2026).

Discusión/Conclusiones

El objetivo de esta revisión fue analizar de qué manera las experiencias de recuperación favorecen la práctica profesional en trabajadores expuestos a estrés laboral. En conjunto, la evidencia analizada muestra que la recuperación constituye un proceso activo de restauración de recursos físicos y psicológicos que permite contrarrestar el desgaste generado por las demandas laborales. Los estudios incluidos coinciden en señalar que las experiencias de recuperación no solo reducen consecuencias negativas como la fatiga, el agotamiento o los problemas de sueño, sino que también favorecen recursos positivos como el vigor, el compromiso y el bienestar (Gabriel et al., 2019; Selander et al., 2025; Singh et al., 2016; Vieten et al., 2023). Estos resultados respaldan los planteamientos del Modelo Esfuerzo-Recuperación, según el cual la recuperación permite restablecer los recursos consumidos durante la jornada laboral (Steed et al., 2019), así como del modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que propone que la interacción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles determina el bienestar y el rendimiento de los trabajadores (Sonnentag, 2018).

Uno de los principales hallazgos de esta revisión es que la eficacia de la recuperación parece depender más de la experiencia psicológica generada que de la actividad realizada. Aunque los estudios revisados analizaron intervenciones muy diferentes —como paseos en entornos naturales, videojuegos, pausas laborales, actividades de ocio o estrategias de relajación—, todas ellas mostraron beneficios únicamente cuando favorecían procesos como el desapego psicológico, la relajación, el dominio o el control sobre el tiempo libre (Collins et al., 2019; de Bloom et al., 2017; Gabriel et al., 2019). Este resultado coincide con el planteamiento de Sonnentag (2018), quien señala que las actividades de ocio no son restauradoras por sí mismas, sino por las experiencias psicológicas que generan. En consecuencia, no parece existir una estrategia universalmente eficaz, sino que la efectividad de cada actividad depende de su capacidad para favorecer la desconexión del trabajo y adaptarse a las necesidades individuales del trabajador.

Entre las cuatro experiencias analizadas, el desapego psicológico fue la dimensión que mostró una asociación más consistente con la reducción del desgaste laboral. Los estudios incluidos relacionan la capacidad para desconectar mentalmente del trabajo con menores niveles de fatiga, agotamiento, necesidad de recuperación e insomnio (Hovden Borge et al., 2023; Selander et al., 2025; Singh et al., 2016; Jin et al., 2026). Estos hallazgos son coherentes con la revisión de Bennett et al. (2018), que identificó el desapego psicológico como uno de los predictores más robustos del bienestar tras la jornada laboral. Sin embargo, la presente revisión también pone de manifiesto que la capacidad para desconectar no depende únicamente de las habilidades individuales. Las elevadas demandas laborales, la presión asistencial, las jornadas prolongadas o la disponibilidad permanente dificultan el desapego incluso cuando los trabajadores intentan recuperarse, lo que sugiere que la recuperación está condicionada por factores organizacionales además de personales (Selander et al., 2025; Jin et al., 2026).

La relajación también mostró una relación consistente con la reducción de la activación física y emocional, aunque los estudios revisados indican que distintas actividades pueden producir efectos similares cuando favorecen experiencias restauradoras. Así, los paseos en espacios naturales durante la pausa de comida mejoraron la desconexión psicológica y redujeron la fatiga (de Bloom et al., 2017), mientras que Collins et al. (2019) observaron que el uso de videojuegos tras la jornada laboral generó una recuperación más favorable que las prácticas de mindfulness en el seguimiento diario. Estos resultados no permiten concluir que unas actividades sean superiores a otras, sino que sugieren que el elemento determinante es el grado de inmersión, disfrute y reducción de la activación que consigue cada persona. En este sentido, los resultados también son coherentes con las observaciones de Devia y Domínguez

(2020), quienes señalaron que la utilidad de estrategias como la meditación o el mindfulness depende del contexto laboral y de las condiciones en las que se aplican.

Por otra parte, el dominio y el control sobre el tiempo libre parecen desempeñar una función complementaria respecto al desapego y la relajación. Mientras estas dos últimas experiencias actúan principalmente disminuyendo el desgaste acumulado, el dominio favorece la adquisición de nuevos recursos personales mediante actividades de aprendizaje o desarrollo personal, y el control permite adaptar el tiempo libre a las propias necesidades (Gabriel et al., 2019; Singh et al., 2016; Jin et al., 2026). Esta diferenciación resulta coherente con la Teoría de la Conservación de los Recursos, que plantea que el bienestar no depende únicamente de recuperar los recursos perdidos, sino también de generar nuevos recursos que aumenten la capacidad para afrontar futuras demandas (Hobfoll, 1989). Desde esta perspectiva, las experiencias de recuperación no solo restauran el equilibrio tras el esfuerzo laboral, sino que fortalecen progresivamente la resiliencia de los trabajadores frente al estrés.

Otro aspecto destacable es que las experiencias de recuperación no actúan de forma independiente. Los estudios revisados muestran que los perfiles caracterizados por niveles elevados de desapego, relajación, dominio y control presentan mejores indicadores de bienestar, menor intención de abandonar el empleo y mayor compromiso laboral que aquellos trabajadores que únicamente puntúan alto en una de estas dimensiones (Gabriel et al., 2019; Singh et al., 2016). Estos resultados sugieren que la recuperación constituye un proceso multidimensional, en el que la combinación de diferentes experiencias produce efectos acumulativos sobre el bienestar psicológico y el funcionamiento laboral. En consecuencia, las intervenciones dirigidas a promover una única estrategia de recuperación podrían resultar menos eficaces que aquellas que favorezcan simultáneamente distintas experiencias restauradoras.

La revisión también pone de manifiesto la importancia del contexto organizacional como facilitador o limitador de la recuperación. Los estudios desarrollados en profesionales sanitarios y de servicios sociales muestran que el liderazgo comprometido, la seguridad psicológica y una adecuada gestión de las demandas laborales favorecen la recuperación, mientras que la sobrecarga asistencial, la interrupción de las pausas y la elevada intensidad del trabajo dificultan la restauración de recursos (Hovden et al., 2023; Selander et al., 2023; Selander et al., 2025; Vieten et al., 2023). Estos resultados apoyan la idea planteada por Urda et al. (2025) de que la recuperación no puede entenderse exclusivamente como una responsabilidad individual, sino como un proceso estrechamente condicionado por las políticas organizacionales y las condiciones de trabajo. En consecuencia, promover la recuperación requiere combinar estrategias personales con intervenciones dirigidas a reducir las demandas excesivas y favorecer tiempos reales de descanso.

En conjunto, los resultados permiten responder a la pregunta de investigación planteada al inicio del estudio. Las experiencias de recuperación favorecen la práctica profesional porque reducen el impacto del estrés laboral y, simultáneamente, incrementan la disponibilidad de recursos necesarios para afrontar nuevas demandas. No obstante, su eficacia depende de la interacción entre las características individuales del trabajador y el contexto organizacional en el que desarrolla su actividad. Esta conclusión refuerza la necesidad de considerar la recuperación como un componente esencial de las políticas de salud ocupacional y prevención de riesgos psicosociales, especialmente en aquellos sectores caracterizados por una elevada carga emocional y una alta intensidad laboral.

Esta revisión muestra que las experiencias de recuperación favorecen la práctica profesional porque ayudan a reducir los efectos del estrés laboral y a restaurar los recursos necesarios para afrontar nuevas demandas. La recuperación no depende únicamente de terminar la jornada o disponer de tiempo libre, sino de que ese tiempo permita desconectar del trabajo, disminuir la activación y recuperar energía.

El desapego psicológico y la relajación se relacionaron principalmente con una menor fatiga, agotamiento, tensión y problemas de sueño. El dominio y el control sobre el tiempo libre se asociaron con resultados positivos como el vigor, el compromiso, la percepción de competencia y la satisfacción vital.

Estas experiencias no actúan de forma aislada: los resultados sugieren que la recuperación es más completa cuando combina varias dimensiones y se adapta a las necesidades del trabajador.

Los beneficios se observaron en profesionales sanitarios, trabajadores sociales, médicos, enfermeras, emprendedores, estudiantes que trabajan y empleados de distintos sectores. Aunque las experiencias más útiles pueden variar según las demandas de cada ocupación, la recuperación parece constituir un proceso relevante en contextos laborales diversos. Además, sus efectos pueden extenderse a la vida familiar y al bienestar general mediante una mayor satisfacción vital y un mejor enriquecimiento trabajo-familia.

La recuperación tampoco puede considerarse una responsabilidad exclusivamente individual. La sobrecarga, los horarios prolongados, la disponibilidad permanente y la falta de autonomía pueden impedir la desconexión. Por el contrario, el liderazgo participativo, la seguridad psicológica, el apoyo organizacional y el respeto de los tiempos de descanso favorecen las condiciones necesarias para recuperarse. En respuesta a la pregunta de investigación, las experiencias de recuperación favorecen la práctica profesional al disminuir el desgaste y promover energía, bienestar y compromiso, siempre que puedan desarrollarse en un entorno laboral que permita realmente desconectar.

En cuanto a las implicaciones prácticas, las organizaciones deberían incorporar la recuperación a sus políticas de prevención de riesgos psicosociales. Esto implica limitar las comunicaciones fuera del horario laboral, respetar los periodos de descanso y revisar las cargas y los horarios que dificultan la desconexión. También sería conveniente establecer pausas durante la jornada, especialmente en trabajos por turnos, tareas repetitivas o profesiones con elevada carga emocional.

Las intervenciones deberían ofrecer distintas alternativas —relajación, ejercicio, mindfulness, actividades sociales, ocio, aprendizaje o contacto con entornos naturales— y permitir que los trabajadores elijan las que mejor se ajusten a sus necesidades. No se trata de imponer una actividad concreta, sino de facilitar experiencias de desapego, relajación, dominio y control. Estas estrategias deben presentarse como recursos voluntarios y no como nuevas obligaciones.

El papel de los responsables es igualmente importante. La formación en liderazgo participativo, la distribución adecuada de las demandas, la escucha de las necesidades del personal y la creación de entornos psicológicamente seguros pueden facilitar la recuperación. La evaluación organizacional debería incluir indicadores como la fatiga, la necesidad de recuperación, la calidad del sueño, el vigor y la posibilidad real de desconectar.

Por tanto, las medidas más eficaces deben combinar el apoyo a las estrategias individuales con cambios en la organización del trabajo. Promover la recuperación no significa trasladar al trabajador toda la responsabilidad sobre su bienestar, sino crear condiciones que hagan posible descansar, desconectar y recuperar los recursos necesarios para mantener una práctica profesional saludable.

Agradecimientos

Este trabajo forma parte del proyecto financiado en la convocatoria FPS 2020 - Proyectos de I+i en atención primaria, hospitales comarcales y CHARES de la Fundación Progreso y Salud, Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía (Referencia: AP-0453-2024-C5-F2).

Referencias

- Bennett, A.A., Bakker, A.B., y Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275. <https://doi.org/10.1002/job.2217>
- Bennett, A.A., Lanivich, S.E., Lyons, L.M., y Zhou, F. (2025). An effort-recovery model for early-stage entrepreneurs' work demands: The role of recovery experiences. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 37(2), 173–197. <https://doi.org/10.1080/08276331.2023.2293665>
- Collins, E., Cox, A., Wilcock, C., y Sethu-Jones, G. (2019). Digital games and mindfulness apps: Comparison of effects on post-work recovery. *JMIR Mental Health*, 6(7), e12853. <https://doi.org/10.2196/12853>

- de Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., Tuomisto, M., Lilja, A., Geurts, S., y Kinnunen, U. (2017). Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *Journal of Environmental Psychology*, 51, 14–30. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.03.006>
- Devia, M.C., y Domínguez, L.C. (2020). Evaluación de las estrategias de recuperación del trabajo: Una mirada de su efectividad al interior de la residencia de cirugía. *Iatreia*, 34(1), 10-25. <https://doi.org/10.17533/UDEA.IATREIA.77>
- Gabriel, A.S., Calderwood, C., Bennett, A.A., Wong, E.M., Dahling, J.J., y Trougakos, J.P. (2019). Analyzing recovery experiences among working university students: A person-centered study. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103329. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103329>
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hovden, R., Bakke, L., Parveen, S., y Birkeland, M. (2023). Management priority of psychological health and safety, psychological detachment, and insomnia: A three-wave longitudinal study. *Safety Science*, 163, 106121. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106121>
- Jin, W., Li, P., y Chai, Y. (2026). Forgetting work after work and reviving with full energy at work? A research on the double-edged mechanism based on the integrative needs model of crafting. *Acta Psychologica*, 268, 107298. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.107298>
- Selander, K., Korkiakangas, E., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Kangas, H., Nevanperä, N., y Laitinen, J. (2023). Engaging leadership and psychological safety as moderators of the relationship between strain and work recovery: A cross-sectional study of HSS employees. *Healthcare*, 11(7), 1045. <https://doi.org/10.3390/healthcare11071045>
- Selander, K., Nevanperä, N., Nikunlaakso, R., Korkiakangas, E., y Laitinen, J. (2025). Engaging leadership and work recovery among key personnel preparing a major social and health care services reform. *Leadership in Health Services*, 38(5), 35–47. <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2024-0109>
- Singh, P., Burke, R. J., y Boekhorst, J. (2016). Recovery from work experiences, employee well-being and intent to quit. *Personnel Review*, 45(2), 232–254. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2014-0154>
- Song, Y., Jia, Y., Sznajder, K., Ding, J., y Yang, X. (2020). Recovery experiences mediate the effect of burnout on life satisfaction among Chinese physicians: A structural equation modeling analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 31–41. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01554-1>
- Sonnentag, S. (2018). *Job-stress recovery: Core findings, future research topics, and remaining challenges*. Work Science Center Thinking Forward Report Series, Georgia Institute of Technology.
- Steed, L., Swider, B.W., Keem, S., y Liu, J.T. (2019). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*, 47(4), 1033-1043. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Urda, J., Estévez, M. T., Villegas, I., Artero, C., y Martos, Á. (2025). Experiencias de recuperación en profesionales sanitarios: Una revisión sistemática. *Alianzas y Tendencias BUAP*, 10(40), 24–43. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17971476>
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M., Wendsche, J., y Michel, A. (2023). Employees' work breaks and their physical and mental health: Findings from a representative German survey. *Applied Ergonomics*, 110, 103998. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2023.103998>
- Yi, W., Zong, H., Antwi-Afari, M.F., y Chan, A.P.C. (2025). Determining optimal recovery time for fatigued construction workers: Machine learning approach based on physiological and environmental measurements. *Building and Environment*, 275, 112808. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.112808>
- Zhou, Y.R. (2021). The relationship between recovery experience and life satisfaction: The mediating role of work-family enrichment. *Psychology*, 12(4), 554–566. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.124035>