



ANÁLISIS TEÓRICO SOBRE FACTORES DEL ESTRÉS LABORAL EN ADMINISTRADORES GENERALES DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Quiroga-Garza, Nancy Irasema¹, Molina-Reyna, Hector Perfecto², Villalpando-Cadena, Paula³, & Martínez-Lerma, Arturo⁴

¹ Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México)
nancyquirogagarza@hotmail.com, Ave. Universidad s/n, Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza,
México, 8113723081

² Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México)
hector.molinary@uanl.edu.mx, Ave. Universidad s/n, Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza,
México, 8121892330

³ Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México)
pvillalpando@hotmail.com, Ave. Universidad s/n, Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, México,
8112402476

⁴ Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México)
arturo.martínezl@uanl.mx, Ave. Universidad s/n, Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, México,
8116001914

Fecha de envío: 02/Mayo2016

Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016

Resumen

El presente trabajo presenta una revisión de literatura relacionada a los factores del estrés laboral en los empleados de la organizaciones empresariales, se analizaron las posibles causas que lo originan, también se describieron las relaciones existentes entre éste y algunas variables del estrés como son los factores ambientales, los organizacionales y los individuales, en el que incurren las organizaciones empresariales. El método que se

utilizó en el presente proyecto es de tipo documental y bibliográfico, debido a que está basado en el análisis de la información científica escrita sobre éste tema. Las fuentes utilizadas fueron libros, revistas científicas, informes de organismos internacionales, registros gráficos que representan la realidad circundante de las organizaciones empresariales.

Palabras Clave: organizaciones, estrés laboral, empleados

Abstract

This paper presents a literature review related to labor stress factors in the employees of the companies from a theoretical perspective, analyzed the possible causes that originate, also described the relationships between it and some stress variables such as environmental factors, the organizational and individual, in which companies. The method that was used in this project is documentary and bibliographic, since it is based on the analysis of scientific information written on this subject. The sources used were books, journals and reports of international organizations, graphic records representing the surrounding reality of companies.

Key words: organizations, job stress, employees

Introducción

En el presente trabajo se planteó un problema que afecta en la productividad de las organizaciones empresariales, que es el estrés, padecido por el personal que en ellas laboran, cuya influencia resulta ser de alto impacto, como lo demuestran el Instituto Americano del Estrés (AIS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismos internacionales dedicados, el primero de ellos, a las cuestiones relacionadas con el estrés, y el segundo a las cuestiones relacionadas con el trabajo, además se consideraron las aportaciones de diversos autores; se empleó la metodología de la investigación propuesta por Hernández (2010), por lo que el presente trabajo cuenta con un orden establecido, es decir, con todos los elementos necesarios que requiere una investigación de tipo documental.

Antecedentes

El estrés laboral es un fenómeno frecuente en las organizaciones empresariales. En este proyecto se muestran teorías que contemplan las causas y consecuencias del estrés en las organizaciones, así como posibles soluciones y porque la urgencia de remediar lo mencionado a la brevedad posible.

Existe evidencia empírica que relaciona significativamente las experiencias de estrés, en especial cuando son intensas o tienen carácter crónico, con el malestar psicológico, las molestias psicosomáticas, los problemas de salud mental. Esos problemas, a su vez suelen tener repercusiones negativas sobre las organizaciones empresariales, específicamente en la

producción, además de presentarse deterioro del clima social e incremento del absentismo (Peiró, 2007).

La importancia creciente del estrés laboral, menciona Peiró (2007) está relacionada con las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, las relaciones laborales, las organizaciones empresariales y la propia naturaleza del trabajo. Esos cambios a su vez están influidos por otros, de carácter más general, como la globalización de la economía y los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos y los demográficos y sociales en diferentes regiones del mundo.

Es solo hasta años recientes, identifica Peiró (2007) que la sociedad ha comenzado a prestar atención a la importante influencia que tiene el estrés en la salud pública y el impacto económico que ejerce sobre la producción y el desenvolvimiento de los diversos sectores. Pero a partir de esa toma de conciencia, se han realizado estudios y propuesto estrategias para mitigar la importancia que representa (y las pérdidas económicas que conlleva), aquello que muchas veces se confundía con pereza, desgano y falta de voluntad.

Pregunta central de investigación

¿Cuáles son los factores del estrés laboral en los empleados de las organizaciones empresariales?

Objetivo General de la Investigación

Describir cuáles son los factores del estrés laboral en los empleados de las organizaciones empresariales, mediante el análisis de los estudios teóricos y de investigación aplicada realizado por diversos autores.

Planteamiento del Problema de Investigación

Debido a los cambios que se han suscitado recientemente en el entorno laboral pudiera estar manifestándose con mayor énfasis el estrés en las organizaciones empresariales y éste quizás afecte la producción de las mismas y estar generando un costo muy elevado.

Durante los últimos años se han producido importantes transformaciones en el entorno laboral. El trabajo ha pasado de ser una labor predominantemente física a convertirse sobre todo en una actividad mental y social. Además, con una frecuencia cada vez mayor, la actividad laboral implica gestionar la incertidumbre y la ambigüedad debido a los cambios en el entorno, a la rapidez de esos cambios y a la complejidad de los fenómenos planteados en el trabajo, tales factores pudieran generar estrés (Karasek, 1990).

Continúa explicando Karasek (1990) que el incremento del trabajo en equipo requiere otro tipo de competencias para un buen desempeño y difumina los límites de las definiciones de los puestos. El aumento de la flexibilidad en el empleo se caracteriza por mayor rotación, mayor diversificación de formas contractuales, temporales, de dedicación y de flexibilidad horaria, y también por una mayor polivalencia en las calificaciones y competencias.

Además, se ha incrementado mucho el trabajo en el sector servicios, lo que supone importantes cambios en la propia actividad laboral. La importancia de la interacción con el cliente, su papel en la definición de la calidad del servicio y la ampliación del contenido del trabajo, incluso a ámbitos emocionales, son innovaciones importantes en la actividad laboral. Las demandas emocionales del trabajo, que se derivan de la inclusión de componentes afectivos en la definición de calidad del servicio, plantean con mayor frecuencia la discrepancia entre las emociones que la

persona querría expresar y las que ha de manifestar en función del trabajo que desempeña (Werther, 2008).

Todos estos cambios conllevan a importantes transformaciones en la actividad laboral que demanda una reconsideración y reconceptualización del concepto de estrés laboral. El estrés laboral se encuentra entre los problemas de salud más frecuentes entre la población trabajadora, se ve condicionado por problemas sociales y económicos al tiempo que contribuye a crearlos. Además, produce alteraciones muy considerables en la productividad y la competitividad de las organizaciones empresariales, el presente trabajo enfocó la atención en como el estrés afecta la productividad de las organizaciones empresariales.

El capital humano es el recurso más importante de las organizaciones, he aquí la importancia de analizar el efecto del estrés que padecen los empleados de las organizaciones empresariales lucrativas en la productividad, la cual puede deberse a un bajo rendimiento, al absentismo, la rotación de personal, y los gastos que esto implica, como son la contratación, los gastos de reclutamiento, selección, exámenes de prueba, médicos, la contratación, inducción, capacitación y desarrollo, etc. Otro planteamiento que surge en el presente trabajo, es revisar cuáles son los factores del estrés, que tanto influye la organización en este problema; las repercusiones económicas que causa el estrés a las organizaciones.

Marco teórico

Estrés laboral

La palabra estrés viene del latín *stringere* que significa oprimir, apretar, atar, que en francés dio origen a estrechar, rodear con el cuerpo, con los miembros, apretando con fuerza, acompañado de sentimientos opuestos; ya que es posible estrechar a alguien en su corazón sofocándolo al mismo tiempo; sofocar nos conduce a oprimir, apretar, provocando angustia, ansiedad, sentimiento de miseria que oprime el corazón, el alma y nos lleva a la angustia. Otra palabra derivada de *stringere* es: sentimiento de abandono, de soledad, de impotencia, que se experimenta durante alguna situación penosa (de necesidad, peligro, sufrimiento, etc.) (Stora, 2016)

Identifica Stora (2016) que antes del siglo XX, la palabra estrés no se encuentra en la lengua francesa; por el contrario, durante siglos se utilizó en el idioma inglés. La palabra "stress" existe desde hace tiempo en el idioma inglés, pero fue empleada por primera vez en un contexto científico en 1911, por Walter Cannon, fisiólogo estadounidense representativo de las primeras generaciones de investigadores norteamericanos, profesor de Harvard, que además fue Presidente de la American Physiological Society de 1914 a 1916, más allá de los temas de laboratorio, reflexionó con rigor sobre la docencia de la medicina y sobre la labor de los investigadores, descubrió accidentalmente la influencia de factores emocionales en la secreción de adrenalina.

Estudiando más detalladamente este efecto, desarrolló en el curso de los 20 años siguientes su concepto de la reacción de lucha o huida, respuesta básica del organismo a toda situación

percibida como peligrosa, posteriormente se designó a aquellos factores del medio cuya influencia exige un esfuerzo inhabitual de los mecanismos homeostáticos, el término de homeóstasis lo elaboró Walter Cannon, para referirse al conjunto coordinado de procesos fisiológicos encargados de mantener la constancia de todo sistema, regulando las influencias del medio externo y las respuestas correspondientes de un organismo. Ocasionalmente, la capacidad adaptativa de estos mecanismos puede verse desbordada, iniciándose entonces una alteración en el equilibrio del medio interno. Cannon denominó estrés crítico al nivel máximo de estrés que un organismo puede neutralizar, sentando así las bases para el estudio de los efectos patógenos del estrés (Cannon & Rosenblueth, 1937).

Tiempo después continuó estudiando el estrés Hans Selye, que fue un fisiólogo y médico austrohúngaro que posteriormente se naturalizó canadiense, fue director del Instituto de Medicina y Cirugía Experimental de la Universidad de Montreal, concibió la idea del Síndrome de Adaptación General (SAG), también conocido como síndrome del estrés, es lo que Selye señaló como el proceso bajo el cual el cuerpo confronta lo que desde un principio designó como agente nocivo (Selye, *Stress Without Distress*, 1975; Selye, *The stress of life*, 1984).

El SAG es un proceso en el que el cuerpo pasa por tres etapas universales, primero hay una señal de alarma, a partir de la cual el cuerpo se prepara para la defensa o la huida, no obstante ningún organismo puede mantener esta condición de alteración, por ello existe la segunda etapa que permite al mismo, sobrevivir a la primera, en ésta se construye una resistencia, finalmente, si la duración del estrés es suficientemente prolongada, el cuerpo entra en una tercera etapa que es de agotamiento; una forma de envejecimiento, debida al deterioro del organismo por mantener

constante el desgaste durante la resistencia. Debe su fama a su obra cumbre, aparecida en 1950 bajo el título de *Stress*, que supuso un hito en la historia de la medicina moderna, se le conoce como el padre de Estrés, lo anterior es descrito por Stora (2016).

Es importante notar que, a diferencia de Cannon, Selye utiliza el término estrés para designar a la respuesta, y no al estímulo causante de la misma. Una confusión frecuente en la literatura sobre el estrés radica precisamente en el uso indistinto de la misma palabra para referirse a una influencia ambiental, a la reacción del organismo, e incluso a la relación entre ambas, según lo comenta Stora (2016).

A partir del siglo XVII se usó el concepto estrés para expresar sufrimiento, privación, pruebas, problemas, calamidades y adversidad, consecuencias, en suma, de una vida difícil expresada en una sola palabra. Pero en el siglo XVIII ocurre una evolución semántica puesto que se pasa de la consecuencia emocional del estrés a la causa del origen; es decir, la fuerza, la presión, la carga que produce una tensión y a más o menos largo plazo, una deformación del “objeto”(en metalurgia). Se constata que la palabra estrés suele acompañarse del vocablo “strain”, tensión excesiva conducente a la deformación o rotura, o ambas (Stora, 2016).

Para Hans Selye (1975), el estrés es fundamentalmente una respuesta fisiológica y se apejó a esta concepción aun cuando diferenció los efectos del estrés en “eustrés” y “distrés”, efectos buenos y malos del estrés sobre el individuo; pero como el estrés primero se consideró desde el ángulo de la agresión, sus consecuencias sobre el individuo no podían ser agradables. La consideración de variables cada vez más numerosa en el estudio del estrés condujo a la hipótesis de que el estrés es

la respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda del medio (última concepción de Selye), así fue Hans Selye el primero en distinguir entre el estrés positivo y el estrés negativo, denominando al estrés positivo “eustrés”, el cual es un tipo de estrés que proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y a lograr sus metas, mientras que el estrés negativo “distrés” resulta de situaciones de demanda crónica que producen resultados negativos en la salud (Selye, *The stress of life*, 1984; Selye, *Stress Without Distress*, 1975).

Estrés positivo o negativo

Ahora analizamos las diferencias entre el estrés positivo o eustrés y el estrés negativo o distrés, según redacta (Stora, 2016):

a) Estrés Positivo o Eustrés.

- Es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos.
- Es muy útil en nuestra vida pues va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha.
- Según algunos autores, la persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado.
- Los estresantes positivos, pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia, etc.

b) Estrés Negativo o Distrés

- Siempre que, en un lugar de trabajo, nos encontremos ante un número creciente o percepción de demandas que nos planteen dificultad o nos constituyan una

amenaza, debemos buscar el modo de enfrentarlas. Si no podemos hacer frente a estas demandas entonces la balanza del estrés se inclinará hacia el lado negativo.

- Este es el estrés propiamente dicho y siempre que hablamos de estrés nos estaremos refiriendo al negativo.
- Existen situaciones en el ámbito laboral que son indicios claros por los que se provoca el estrés negativo, tales como tener mucho trabajo en poco tiempo, realizar actividades de las que no se tiene conocimiento suficiente, o por el contrario, cuando no existen actividades estimulantes que inciten al individuo, es decir cuando éste se encuentra aburrido o frustrado.
- El distrés o estrés negativo produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado.
- La vida cotidiana, pues, se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso o una ruptura familiar.

El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas que plantean la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o para controlarlas (Robertson, 2007). El grado de distrés va a depender tanto de la intensidad de la amenaza como de un desajuste entre la misma y la capacidad de respuesta, es decir de los recursos disponibles con los cuales hacer frente a un peligro que se percibe como real. Cuando el desajuste entre recursos y amenaza es amplio de forma inevitable la respuesta de estrés es desproporcionada e inadecuada, agravando

más la situación. Vemos pues que el estrés negativo o distrés actúa como un elemento que distorsiona la capacidad de respuesta impidiendo la resolución de los problemas y magnificándolos (Selye, 1975).

Indica Robertson (2007) que existen varios aspectos de la definición científica del concepto de estrés laboral, que es imprescindible tener en cuenta para alcanzar una adecuada comprensión del mismo:

- El estrés tiene un componente situacional. Es decir, el nivel de estrés laboral depende de las condiciones de trabajo. Distintas condiciones de trabajo redundan en niveles distintos de estrés.

- Diferencias individuales. Otro elemento decisivo son las diferencias individuales. Existen características individuales que se asocian con mayores niveles de estrés y variables de la persona que nos protegen de él. El nivel de estrés que experimentamos depende de manera decisiva de los recursos psicológicos de los que disponemos para hacerle frente.

- Inestabilidad temporal. El nivel de estrés laboral que experimentamos cambia a lo largo del tiempo. Es el resultado de la continua interacción entre el individuo y la situación, y por lo tanto puede variar de un momento a otro.

El estrés se asocia con restricciones y demandas. Las primeras impiden hacer lo que uno desea; las segundas se refieren a la carencia de algo que uno quiere. Se necesitan dos condiciones, relaciona Huerta (2006), para que el estrés potencial se haga real. En primer término, debe percibirse cierta incertidumbre sobre los resultados. Cualesquiera que sean las condiciones, el estrés sólo se manifiesta cuando hay incertidumbre sobre la posibilidad de aprovechar la

oportunidad, vencer la restricción o evitar la carencia. Es decir, el estrés es mayor entre los individuos que no están seguros de ganar o perder; es menor para quienes piensan que su victoria o derrota es segura. La segunda condición para que exista estrés tiene que ver con la importancia de los resultados que se pretenden alcanzar. Así por ejemplo, si el resultado no es importante, ya sea que se gane o que se pierda, no hay estrés.

Las posibles causas del estrés en las organizaciones, analiza Huerta (2006), son varias entre ellas la etapa por la cual transita la empresa, dichas etapas son introducción, crecimiento, madurez y decadencia, la primera y la última son especiales para provocar estrés en los emprendedores y también en los empleados; otras de las posibles causas del estrés son las funciones que se le encomiendan a cada empleado, podrían ser demasiadas y provocar que se sientan abrumados, el clima organizacional que por lo general influye notablemente en el estado anímico de cada empleado, la carga de trabajo, en si las exigencias de cada puesto, también se le agrega el factor de la tecnología, las personas tienen que aprender nuevos sistemas, regularmente asistir a cursos de capacitación para entender bien el procedimiento de los mismos, existe una resistencia al cambio inherente a cada individuo, otra causa del estrés en las organizaciones podría ser una posible crisis externa, es decir, por parte del gobierno que trajera repercusiones en la organización o una posible crisis interna; como hemos analizado existe un número considerable de variables que pueden generar estrés en la organización, sin embargo, depende de los rasgos de la personalidad de cada individuo la repercusiones que se puedan generar.

Fuentes principales del estrés laboral:

Existen tres fuentes potenciales del estrés (Huerta & Rodriguez, 2006): los factores ambientales, los organizacionales y los individuales. El hecho de que estos factores estén presentes en una situación no significa que, por fuerza, habrán de originar estrés real; esto dependerá de diferencias individuales, experiencia laboral y personalidad.

Factores ambientales. Así como la incertidumbre del ambiente influye en el diseño de la estructura de una organización, también repercute en los niveles de estrés de los empleados.

1. Los cambios en el ciclo comercial generan incertidumbre económica.
2. Cambios tales como las catástrofes naturales (inundaciones, terremotos, etc.) o ciertas situaciones especialmente traumáticas (situaciones bélicas, etc.). Las catástrofes naturales suelen ser estresores de corta duración y, en consecuencia, sus efectos suelen ser más agudos que crónicos. Los estudios sobre los efectos de estas situaciones sobre la salud mental han sugerido que suelen ser limitados y a corto plazo (Cockerham, 2001). Sin embargo, a veces, ciertas situaciones extremas pueden convertirse en condiciones más o menos crónicas; por ejemplo, el estrés prolongado en algunos veteranos del Vietnam ha llevado a perturbaciones graves, tales como el trastorno de estrés postraumático; éste es un fenómeno muy documentado en la literatura científica sobre los efectos traumáticos del estrés y es similar a algunas reacciones patológicas asociadas a situaciones estresantes extremas más cotidianas (violaciones, maltrato, etc.) (Sandín, 2003)
3. La incertidumbre política: Crea estrés entre los habitantes de un país, sobre todo cuando se avizora que un cambio de gobierno podría desencadenar alza en los productos de la canasta básica, o cuando se espera que el gobierno en turno ponga

en práctica una nueva política fiscal que implique el aumento de los impuestos o despidos masivos.

4. La incertidumbre tecnológica es el tercer factor ambiental que produce estrés: En especial, la incertidumbre tecnológica se presenta en países en vías de desarrollo, donde las innovaciones pueden volver obsoletas las habilidades y experiencias de los empleados en un lapso muy breve. Las computadoras, los sistemas de producción y otras novedades tecnológicas son una amenaza para muchas personas.

Factores organizacionales. Las exigencias de las tareas son factores que se relacionan con el trabajo de una persona.

1. El diseño del puesto (autonomía, variedad de las tareas, grado de automatización). Todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente relacionados con el cansancio emocional.
2. Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el trabajador y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de estrés. Respecto a la ambigüedad de rol, a pesar de que la mayoría de investigaciones arroja resultados en la misma línea, hay autores como (Friesen & Sarros, 1989) que no encuentran diferencias significativas en su relación con el estrés.
3. En cuanto al número de actividades, esta característica se ha relacionado tradicionalmente con un mayor nivel de estrés; sin embargo, Petrie (2001) señalaba como no significativa la relación entre número de actividades en el

trabajo y estrés, atribuyendo éste más al comportamiento del grupo de actividades que a su tamaño. Esta misma situación ocurre con el bajo apoyo y problemas con el grupo de administradores educativos e inspectores de educación, que si bien la mayoría de estudios los señalan como variables relacionadas con el estrés, Cecil y Forman (1990) y Burke y Greenglass (1995) no encuentran resultados significativos (Petrie, 2001), (Cecil & Forman, 1990), (Burke & Greenglass, 1995).

4. La disposición física del trabajo. Las exigencias del rol se relacionan con las tensiones que se imponen a una persona por la función que cumple en la organización. La estructura de la organización define el grado de diferenciación de la empresa, la dimensión de las reglas y normas, y dónde se toman las decisiones.
5. Las organizaciones recorren un ciclo. Se funda, crecen, maduran y al final declinan. La etapa de la vida de la organización, es decir, el lugar donde se encuentra en este ciclo de cuatro fases genera diferentes problemas y presiones para los empleados. Las etapas de fundación y declinación son particularmente estresantes.

Factores individuales. Son los factores que presentan problemas o inconvenientes relacionados con:

1. La vida privada de los empleados, como problemas económicos personales y problemas familiares. Es común que a las personas les importan mucho la familia y las relaciones personales. Las vicisitudes matrimoniales, la ruptura de una relación, las dificultades de conducta de los hijos y los altibajos económicos.
2. Las personas muy motivadas y con una alta autoeficacia corren el riesgo de padecer estrés mientras que las poco motivadas y con una baja autoeficacia tan solo experimentan estrés, fatiga e insatisfacción (Pines, 1993).
3. Finalmente, otras variables como los pensamientos irracionales, el neuroticismo y la falta de empatía también han sido relacionadas por algunos autores con el

aumento de los índices de estrés. Los factores estresantes se acumulan, porque el estrés es un fenómeno que se acumula, cada factor estresante nuevo se suma al grado de estrés de una persona, puede ser “la gota que derrame el vaso” (Moriana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004).

Utilizamos la palabra estresor, cuando hablamos del estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el profesional. Dichos factores hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés.

Conclusiones

Se respondió a la pregunta central; así como se cumplió con el objetivo general de la investigación, acerca de describir cuáles son los factores del estrés laboral en los empleados de las organizaciones empresariales, mediante el análisis de los estudios teóricos y de investigación aplicada realizado por diversos autores; los cuales fueron los factores ambientales, los organizacionales y los individuales.

Tras una revisión de las principales investigaciones sobre el estrés laboral podemos constatar que la hipótesis de que los factores ambientales, los organizacionales y los individuales tienen una relación positiva con el estrés en los empleados de las organizaciones empresariales.

Bibliografía

- Blackmore, E. R., Stansfel, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major Depressive Episodes and Work Stress: Results From a National Population Survey. *US National Library of Medicine*, 2088–2093.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*, 187-202.
- Cannon, W. B., & Rosenblueth, A. (1937). *Autonomic Neuro-effector Systems*. Macmillan.
- Cecil, M. A., & Forman, S. G. (1990). Effects of stress inoculation training and coworker support groups on teachers' stress. *Journal of School Psychology*, 105-118.
- Cockerham, W. C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. J. (2004). *Stress: A Brief History*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Friesen, D., & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 179-188.
- Hanson, P. G. (1990). *Stress for Success: How to Make Stress on the Job Work for You*. New York: Ballantine Books.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Huerta, J. J., & Rodríguez, G. A. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1992). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- McKay, M., Davis, M., Fanning, P., & Augé, C. (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- Moriana Elvira, J., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 597-621.

OIT. (30 de abril de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del trabajo. (2000). ¡Auxilio estrés! Salud mental en el trabajo. *Trabajo*, 4-5.

Peiró Silla, J. M. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Valencia: Publicacions de la Universitat de Valencia.

Petrie, L. M. (2001). The relationship between teacher stress and counseling referrals in elementary. *Dissertation Abstract International, Section A: Humanities and Social Sciences*, 467.

Pines, A. M. (1993). Burnout: "An existential perspective". En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional burnout: Recent development in theory and research* (págs. 33-51). Londres: Taylor & Francis.

Salkind, N. J. (1999). *Métodos de investigación*. México: Pearson.

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 141-157.

Selye, H. (1975). *Stress Without Distress*. New York: Penguin Group (USA) Incorporated.

Selye, H. (1984). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.

Stora, J.-B. (2016). *Le stress*. Paris: puf.

The American Institute of Stress. (30 de abril de 2016). Obtenido de <http://www.stress.org/>

Werther, W. B. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. México: McGraw-Hill.