
EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL

Revisión genérica desde la teoría

Mtro. Rafael Octavio Félix Verduzco
Dra. Claudia García Hernández
Dra. Santa Magdalena Mercado Ibarra
Departamento de Psicología
Instituto Tecnológico de Sonora.

rafaelofelixv@hotmail.com

RESUMEN

El presente documento muestra una revisión de diversos aspectos relacionados con el estrés laboral, abarcando temas clave como la conceptualización del mismo, algunas aportaciones más actuales sobre los desencadenantes del estrés y sus consecuencias, así como algunos modos de emplear los estilos de afrontamiento más eficientes, relacionando los términos clásicos con las investigaciones actuales que se han realizado, todo ello con el fin de obtener una idea de la dirección que a tomando este tema y en qué área se ha visto mayor interés como objeto de estudio dentro del entorno laboral.

Palabras clave: Estrés, revisión, estrés laboral, conceptualización

INTRODUCCIÓN

Una realidad dentro de los diferentes contextos socioeconómicos es la invariable dinámica turbulenta de constantes cambios a la cual el individuo se enfrenta como persona y profesional dentro y fuera de los centros laborales, la cual exige una constante preparación y adaptación de las personas con motivo de lograr un mejor desempeño en las diferentes áreas de su vida incluyendo la laboral.

Lo mencionado en el párrafo anterior contextualiza la difícil situación con la que se enfrenta el entorno organizacional, donde el interactuar dentro de este contexto cambiante obliga a las empresas a buscar contar con el

capital humano adecuado para soportar las distintas vicisitudes socio laborales de la realidad actual, lo cual es coherente con lo dicho por Ángeles y Gutiérrez, (2012), para quienes los organismos empresariales día a día invierten recursos considerables en la búsqueda de captación, desarrollo y mantenimiento del talento humano, ya que en este es donde se encuentra la ventaja competitivas de las compañías.

Los rápidos cambios en las organizaciones y las exigencias del mercado producto de la globalización, pasaron a exigir a las empresas mejores resultados a sus trabajadores. Esto ocasionó que el entorno de trabajo dejara

de ser tan solo origen de motivación, satisfacción, así como de realización profesional y pasó a ser también fuente de preocupación y sufrimiento, así como de enfermedad para el individuo. Al respecto de esto último se puede mencionar que el estrés relacionado con el trabajo es una variable que contribuye al surgimiento de patologías en los individuos, por esta razón es que el tema ha despertado interés en investigadores y en la sociedad en general, debido a su impacto en el bienestar de los empleados, así como en la pérdida de productividad y en los resultados organizacionales (Cirera, Aparecida, Elias, & Ferraz, 2012).

El estrés ha pasado a formar parte de nuestra vida cotidiana, comúnmente se le ha asociado a inestables estados de cansancio, o de agotamiento físico y mental, de situaciones de tensión que en el trabajo cotidianamente enfrentan los individuos y grupos enteros (obreros, oficinistas, profesionistas, en general trabajadores de las diferentes ramas industriales y de servicios tanto públicos como privados); esto lo hace aparecer como el comodín, con motivo de reflejar una situación indeseable que el individuo deja ver en un crónico estado de nerviosismo y de ansiedad (González, 2012).

Con frecuencia, el estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, generada por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), estos

estresores vendrían siendo los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión, y que con respecto a esto se han tomado en consideración dimensiones tales como la frecuencia de ocurrencia, su intensidad, su duración y predictibilidad (Patt y Barling, 1988, citado en Peiró y Rodríguez, 2008). La combinación de estas dimensiones da lugar a varias categorías de estresores, tales como los: agudos, crónicos, diarios, y catastróficos o desastres (Peiró y Rodríguez, 2008).

Al respecto de este tema, diferentes países han realizado diversos estudios sobre la problemática del estrés en las organizaciones, como es el caso de los realizados en la Unión Europea donde de acuerdo con la Organización internacional del trabajo (OIT, 2016), el estrés es un factor presente en el 50 a 60 por ciento de todos los días laborables perdidos. Así mismo mencionan que el estrés es la segunda causa registrada con mayor frecuencia en trastornos de la salud relacionados con el trabajo, que afectó al 22 por ciento de los trabajadores en la UE en 2005. Mencionan también que a su vez, varios países en desarrollo como Argentina, Botswana, Brasil, Colombia, Filipinas, Ghana, India, Kenya, Uganda y México están investigando nuevas formas de afrontar la prevención del estrés relacionado con el trabajo y de evaluar los efectos de otros factores psicosociales, lo cual infiere que el tema del estrés está tomando la importancia debida, ahora más países han comenzado a tomar medidas preventivas para disminuir esta problemática que afecta a muchas

personas y que genera grandes pérdidas económicas dentro de cada organización.

Sherman y Bohlander (1999), sugieren que es necesario conocer el modo de operar el trabajo dentro de toda organización, y con ello saber qué acciones están generando que a nivel mundial las empresas produzcan el porcentaje más alto de personas con estrés. Es estrés laboral generado por los empleados es traducido en arduas cargas de trabajo, presiones excesivas, despidos, producto al buscar sacar el mayor provecho del talento humano que como se mencionó son la ventaja competitiva de las empresas, de tal manera que el

Conceptualización del estrés

El estrés es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde sus orígenes de tal forma que personajes como el filósofo Hipócrates hacía referencia a este cuando hablaba de adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento, debido a que estas son experiencias donde se presenta un acumulamiento de energía, sin embargo, la conceptualización del mismo a la fecha se presenta compleja debido a la naturaleza multifactorial del constructo.

Autores como Corredor y Monroy (2009), consideran al estrés como un esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo para observar un futuro, siendo un fenómeno adaptativo que contribuye a la supervivencia.

conocer los orígenes del estrés y las distintas estrategias de afrontamiento organizacional e individual así como los niveles de prevalencia e incidencia es imperante para la prevención del mismo y la gestación de posibles soluciones específicas de cada entorno donde este se presente.

En el siguiente apartado se muestra una serie de unidades básicas del estrés presentadas desde diferentes autores, así como se muestra una breve introducción del término a lo largo del tiempo, con el fin de comprenderlo y como ha ido este evolucionando con el paso del tiempo.

Para Sue, Sue & Sue (2010), el estrés es una respuesta interna psicológica o fisiológica ante un estresor, hay que tomar en cuenta que algo que perturba a una persona no necesariamente causara la misma reacción a otra, y si fuera así de todas formas la manera de reaccionar ante el mismo estresor puede ser diferente.

Maruris, Cortes, Gómez y Godínez (2011), mencionan que el estrés es la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda siendo un estado de fuerte tensión fisiológica o psicológica que se prepara para el ataque o huida; es, así mismo el comienzo de una serie de enfermedades de las que aún cuando no es su causa directa, contribuye frecuentemente a su desarrollo.

Finalmente Uribe (2015), asegura que el estrés es un fenómeno natural en todo organismo. Es la respuesta a

reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva y negativa.

Las definiciones anteriores refieren al concepto del estrés como una conducta fisiológica en relación al estímulo del entorno, la cual puede ser positiva o negativa, esto de acuerdo a la capacidad adaptativa de cada organismo, en la cultura en la que se desenvuelve la persona y el contexto se presenta este fenómeno, y al respecto, el ámbito laboral no se encuentra exento.

El estrés es un problema de adaptación al entorno y el estrés en el trabajo es considerado un problema de adaptación al entorno laboral, para Otero (2011) la dinámica del estrés dentro del entorno laboral es compleja, por su naturaleza dinámica y multidimensional, la cual se conforma por aspectos como los siguientes: las demandas situacionales (fuentes de estrés), las variables moduladoras (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social), el patrón de respuesta (fisiológico/psicológico) y las consecuencias individuales y organizacionales.

Estresores en el ámbito laboral

A continuación se presentan los principales factores desencadenantes del estrés en los trabajadores de una organización, mencionando los tipos que existen, como se catalogan y cuales interfieren o provocan una mayor afectación en sus diversos contextos,

Una definición que ilustra de forma muy pertinente lo mencionado en el párrafo anterior es la de Gutiérrez y Ángeles (2012) para quienes el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes.

Si bien el estrés es una respuesta fisiológica ante el proceso de adaptación el entendimiento de esta conducta va más allá de su reacción química dentro del cuerpo humano, ya que para estudiarlo es importante abordarlo desde una perspectiva holística y sistémica con motivo de poder contar con las diferentes áreas que explican este constructo en cualquier contexto como es el caso del laboral, el cual es el motivo del abordaje del presente estudio. Partiendo de esta idea se continuara en el siguiente apartado con las causas del estrés laboral a tener en cuenta para la generación de este constructo dentro del ambiente organizacional.

presentando una relación de las investigaciones más destacadas.

Para Durán (2010), la percepción que tiene un individuo de falta de control sobre situaciones estresantes, aunado al sentimiento de sobreesfuerzo lo que ocasiona un desgaste en la persona,

provoca un estado de estrés, debido a la manera en que el individuo percibe cierto acontecimiento, que puede manifestarse de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). La principal causa de estrés proviene a partir de la forma de percibir y valorar cada situación, que estará mediada siempre por las características personales (diferencias individuales), frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados.

Menciona también que los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: individuales, extra-organizacionales y los organizativos. Los primeros tienen que ver con lo mencionado en el párrafo anterior, sobre los aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo de estrés, como los cognitivos, conductuales y demográficos (Durán, 2010).

Respecto a lo anterior, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) mencionan que los factores extra-organizacionales, tienen que ver con la familia, sociedad, medios de comunicación, política, económicos, de interés para la persona, y los estresores organizativos vendrían clasificándose en cuatro: estresores del ambiente físico, de nivel individual, de nivel grupal y organizativo.

De Pablo (2007), coincide al respecto, denominando inter-organizacionales, a los estresores relacionados con el ambiente físico (luz, ruido, vibraciones, etc.), los estresores individuales (sobrecarga por sobre estimulación, conflicto de rol, etc.), los grupales (falta de cohesión de grupo,

conflictos inter e intra-grupales, etc), el organizacional (clima laboral, tecnología, estilo gerencial, etc).

Según los resultados de Cirera, Aparecida, Elías & Ferraz (2012), muestran que los principales estresores en el contexto de las organizaciones están asociados a la presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, falta de autonomía, relaciones interpersonales insatisfactorias, ausencia de un plan de carrera, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, relaciones conflictivas con los superiores o falta de orientación para el desarrollo de las tareas.

Los estresores laborales presentan esquemas de distribución similares tanto a nivel organizacional como individual, lo cual se relaciona con lo que comenta González (2012), para quien los estresores pueden aparecer en diferentes contextos, laboral, familiar o social y pueden ser de características externas como de aspectos internos, los estresores internos pueden ser estímulos de características físicas, como un dolor de cabeza o el producido por una herida; o de características más cognitivas como el recuerdo de algo desagradable, o sentimientos de culpa, por otro lado los estresores externos también pueden desencadenarse por aspectos físicos como la temperatura o el ruido; o aspectos cognitivos como al momento de llegar a un lugar en donde las personas lo vean y dejen de hablar o que hablen en voz baja y ríen cuando lo voltean a ver.

El director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) explica que en la actualidad se presentan nuevos riesgos, pues se está inmerso en un mundo laboral en constante transformación. Del mismo modo, reconoció que uno de los elementos más preocupantes es el recrudecimiento de los trastornos psicosociales vinculados a las nuevas situaciones de estrés y exigencias laborales en una nueva economía mundial.

Consecuencias del estrés laboral

En el siguiente apartado se realiza una recolección de los efectos, que el estrés ocasionado por los estresores genera en una persona y por consiguiente a la dinámica de toda organización, mostrando que consecuencias tienen en la salud de la persona, a nivel físico, psicológico y social, y por otro lado pero aunado a lo anterior, qué resultados tiene todo esto en la productividad así como en otros aspectos de importancia para el área laboral.

Para Sue, Sue & Sue (2010), los estresores son situaciones externas que conllevan a una serie de consecuencias físicas como psicológicas para la salud de una persona, que van de una irritación crónica y frustración a eventos agudos y traumáticos, y con ello, desencadena una serie de alteraciones considerables en la productividad y la competitividad de las organizaciones empresariales (Quiroga-

Hay que tomar en cuenta que el hecho de vivir en una generación donde se es bien visto estar todos los días con una agenda llena de actividades, realizar múltiples actividades hasta el punto de saturarse de trabajo tiene connotaciones “positivas” ante la sociedad, por lo cual, muchos creen que mantenerse ocupados de labores es signo de bienestar y admiración por los demás, manteniendo este estilo de vida poco saludable, ocasionando enfermedades físicas como psicológicas, afectando por lo tanto su desempeño laboral (Arce, 2012).

Garza, Molina, Villalpando & Martínez, 2016).

Por otro lado, dentro del entorno laboral Keith y Newstrom (2003), refieren que dentro de los factores psicosociales, los factores internos u organizacionales y los externos o extra-organizacionales ayudan a determinar las consecuencias que el estrés tiene en el rendimiento.

Un nivel alto de estrés puede ser producido al presentarse un nivel de exigencia alto sin tener los recursos adecuados para realizar dicha tarea, sean estos de tiempo, infraestructura, económicos o personales, ocasionando no solo problemas de salud a la persona, sino provocando una baja productividad al igual que lo hace el estrés bajo, solo que en el nivel alto el daño a la salud es mucho mayor (Arce, 2012).

La exposición continua al estrés produce daños fisiológicos directos en el

sistema circulatorio, provocando mayor susceptibilidad a padecer enfermedades cardíacas, como aumento de la presión arterial y la actividad hormonal, así como disminuir en general el funcionamiento del sistema inmunológico. Mientras que en el plano psicológico, los niveles elevados de estrés impiden que las personas afronten la vida de manera adecuada; su visión del entorno se enturbia. Genera comportamientos perjudiciales para la salud, como un mayor consumo de nicotina, drogas y alcohol; hábitos alimenticios deficientes; y problemas para dormir (Aguilar, 2013).

A nivel organizacional, estos problemas conllevan a un abatimiento de labores organizacionales ocasionando problemas a causa del desgaste de los trabajadores. Newstrom (2013), menciona que es más probable que se quejen, atribuyan sus errores a otros, exageren sus características dominantes y estén muy irritables, ocasionando errores en el trabajo, baja productividad, generar una rotación más alta, y por motivos del

desgaste se ocasione un mayor ausentismo, así como la disminución de la calidad y cantidad del desempeño laboral y por último, conducir a muchos de ellos a pensar en dejar sus empleos.

Ahora bien, si se asume el hecho de que el estrés es producto de una experiencia psicológica, la manera de aproximarse al fenómeno es a partir de la valoración de eventos estresantes. La importancia de realizar estudios diagnósticos sobre estrés no es meramente contemplativa sino preventiva ya que el impacto acumulativo de estos eventos estresante, tiene a mediano o largo plazo consecuencias en la salud (Taylor, 2003 citado en Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez en 2010). En este caso, la identificación de los factores estresantes que forman parte de un rol como el de maestro, aumenta la posibilidad de rediseñar contextos laborales e implementar intervenciones para el manejo del estrés (Ramírez, et al, 2010).

Modelos sobre el estrés laboral

El abordaje del estrés laboral cuenta con diferentes modelos explicativos de este fenómeno multifactorial a lo largo de la historia de su estudio, los cuales realizan abordajes desde variables centradas en factores externos (estímulos desencadenantes) y algunos otros se centran más en la interacción entre los estresores y la respuesta del estrés. A continuación se desglosan algunos

modelos relacionados a estos dos enfoques:

Los investigadores Ivancevich y Matteson (1989) citado en Vargas (2011), crearon un modelo instructivo de estrés ocupacional, que plantea que el estrés está delimitado por las características individuales del trabajador, y que su respuesta adaptativa a este estará mediada por las características individuales y por la acción de una situación o evento

externo, que plantea a cada persona demandas especiales tanto físicas como psicológicas, realizando con ello diferentes conductas en relación a las demandas externas.

En el caso del modelo de Karasek y de Karasek y Theorel, este consiste en que el equilibrio entre la demanda y el nivel de control del estímulo produce un cierto grado de estrés en un momento determinado, mencionan también, que es necesario que el individuo posterior a esta situación debe pasar por un proceso de recuperación tras el periodo estresante, de no suceder así y mantener largos periodos de estrés continuado que puede llevar a que este se acumule llevando a un estrés crónico (Rodríguez & Rivas, 2011).

Otro modelo es el de desequilibrio esfuerzo – recompensa, el cual según Cervantes y Rico (2008), hablan de la importancia del trabajo remunerado, el esfuerzo físico y psicológico así como la recompensa. Este modelo plantea como el no contar con reciprocidad entre costos y ganancias, provoca emociones y reacciones de estrés relacionadas a esta ausencia.

Por otro lado el Modelo Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman (1984) citado en Gabel-Shemueli, Peralta, Palva y Aguirre (2012), es considerado un modelo cognitivo sobre el estrés y el afrontamiento que ha ejercido una notable influencia, debido a que este modelo estudia las divergencias entre la perspectiva de la persona y el entorno, así como el desequilibrio ocasionado,

principalmente, por estresores que tienden a influir interactivamente con la persona.

Ostermann y Gutiérrez (2000), plantean un modelo sobre salud laboral denominado Self, Work, Social, el cual aborda al estrés como el inter-juego entre estos tres factores los cuales pueden aportar negativamente como estresores a las condiciones de vida del trabajador o de forma positiva como apoyos. Explica la premisa de que la tolerancia o el nivel de estrés no solo se afectan por estresores en el trabajo sino también por los personales y sociales, los cuales se pueden disminuir por los apoyos que el individuo tiene en las mismas tres áreas.

Osorio y Cárdenas (2017), mencionan que los modelos de estrés más nombrados son el modelo de demandas-control de Karasek, seguido del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist, en donde el estrés se genera cuando existe un sobre esfuerzo del trabajador y pocas recompensas; y por último el modelo transaccional del Lazarus y Folkman”, aunque es solo un modelo de estrés, en general analiza este en términos de valoración cognitiva.

La breve explicación de los distintos modelos presentados en este apartado, obedecen al hecho de ejemplificar algunas de las formas que se han utilizado para explicar este estado de la persona a lo largo de varias décadas, con el motivo de lograr reconocer las condiciones que lo originan así como las formas efectivas de disminuir sus efectos.

Afrontamiento del estrés

El concepto de afrontamiento tiene su anclaje en los “mecanismos de defensa” defendidos desde perspectivas psicodinámicas (Freud, 1933, citado en Otero-López, Luengo, Romero, Gómez & Castro, 2013). La definición que ha gozado de un mayor valor heurístico ha sido incorporada en teorías de corte “procesual”, cuyos máximos exponentes son Lazarus y Folkman.

El afrontamiento son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, (Lazarus y Folkman, 1984 citado en Otero et al, 2013).

Suls, David y Harvey (1996), citado en Felipe y León (2010), han llevado a establecer diferencias entre dos conceptos que podrían parecer similares: los estilos de afrontamiento y las estrategias de afrontamiento. Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategias de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. A su vez, las estrategias de afrontamiento serían los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes.

En este sentido, los estilos de afrontamiento, se pueden considerar como disposiciones generales que llevan a la persona a pensar y actuar de forma más o menos estable ante diferentes situaciones mientras que las estrategias de afrontamiento se establecerían en función de la situación.

De acuerdo con Guerrero (2002), Espinosa, Contreras y Esquerri (2009) y Zavala, Rivas, Andrade, y Reidl, (2008), existen dos grandes divisiones, la primera está relacionada a los estilos activos, los cuales implican una confrontación con el motivo de modificar aquello que causa malestar, y los estilos pasivos o centrados en la emoción, relacionados con un cambio en el significado por parte del sujeto, ya que trata de regular las emociones que se manifiestan ante el evento.

La elección de alguno de los estilos varía en cada persona y depende de variables como el contexto y situación, contenido emocional, cultura, magnitud de la demanda, diferencias individuales, recursos con los que el individuo cuente y la personalidad (Espinosa, et. al, 2009).

Se presentaron entonces, las diferentes estrategias de afrontamiento al estrés que suelen utilizarse. Todo sujeto maneja estos estilos de afrontamiento frente a algún problema, sin embargo, es necesaria la participación de las organizaciones, con el fin de reeducar a los trabajadores en la adquisición o enseñanza de estrategias centradas en el problema, ya que estas son las que

resultan ser mucho más eficientes para el empleado y con ello para la empresa misma. Aunque estas estrategias son individuales, el control de los estresores

CONCLUSIÓN

El presente artículo versó, sobre un acercamiento a la teoría relacionando algunos aspectos básicos a considerar sobre el estrés en el entorno laboral y las variables con las que se relaciona. Es importante aseverar que las personas, antes que trabajadores son seres humanos capaces de sentir, pensar y crear experiencias y percepciones individuales, sociales y organizacionales con lo cual el trabajador definirá los estresores laborales, sin embargo es responsabilidad de las organizaciones el atender los factores estresores externos al individuo propios del entorno laboral con el motivo de que estos no conciban las condiciones propicias para la aparición de niveles de estrés que provoquen en el trabajador situaciones que le generen problemas de salud laboral. Cuando las condiciones de trabajo y factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción, entre otros.

Cabe mencionar también, que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción permiten hacerle frente al estrés laboral con mayor frecuencia a corto plazo, y se ven los resultados casi de manera inmediata, sin embargo no perduran, por lo cual es necesario educar

en relación a la frecuencia o aparición no puede ser modificado por la persona debido a que en ocasiones es generado por el entorno.

a los empleados en la utilización de estrategias centradas en el problema ya que esta son mucho más efectivas, así como implementar nuevos métodos y técnicas que puedan inculcar valores de respeto, empatía y amistad entre los empleados y sus grupo de trabajo, ya que el mantener un excelente ambiente de trabajo es fundamental para conservar niveles de estrés bajos.

Por último, el estrés es un tema significativo que puede afectar a todo tipo de comunidad, y en algunos años será un grave problema de salud pública, tomando en consideración la situación actual, cada vez son más y en mayor medida los afectados, tanto empleados como empresas. Por eso mismo es necesaria la realización de una revisión de la teoría, conocer las raíces de donde se fundamenta y como esta se relaciona, porque abordar esta temática es compleja de abarcar, debido a su amplitud, por lo cual se decidió realizar este análisis genérico para expresar las conceptualizaciones con respecto al estrés, en los centros laborales, así como las causas individuales y organizacionales que lo desatan y las consecuencias que este provoca en el individuo y su entorno, para poder explorar diferentes modelos que explican este constructo y las maneras de enfrentarlo.

REFERENCIAS

Aguilar, E. 2013. Estudio diagnóstico y factores psicosociales asociados a la calidad de vida en el trabajo. México. *Universidad Autónoma de Nuevo León*.

Ángeles I. y Gutiérrez, R. 2012. *Acerca del afrontamiento y manejo del estrés*. En Ángeles I. y Gutiérrez, R. (Ed.), *Estrés Organizacional* (101 – 185). México: Editoriales Trillas.

Arce, A. 2012. Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia*.

Cervantes, N. y Rico, R. 2008. Incidencia de estrés – Tensión laboral y síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales de riesgo asociados, en trabajadores de la industria del petróleo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. México: UNAM.

Cirera, Y., Aparecida, E., Elias, V. & Ferraz, O. 2012. Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. Argentina. *Universidad del centro educativo latinoamericano. Vol. 15*

Corredor, P.M.E. y Monroy, F.J.P. 2009. Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y Burnout en personal sanitario. *Hacia la promoción de la salud*, 14(1), 109-123.

De Pablo, H. 2007. *Estrés y hostigamiento laboral*. Andalucía: Alcalá.

Durán, M. 2010. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Costa Rica. 1(1). Pp.71-84. *Revista nacional de administración*.

Espinosa, J., Contreras, F. y Esguerra, G. 2009. Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Diversitas, Perspectivas en psicología*, 5(1), 87-95.

Felipe, E. y León, B. 2010. *Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal*. España. Universidad de Extremadura

Gabel-Shemueli, R., Peralta, V., Palva, R., y Aguirre G. 2012. *Estrés laboral: relaciones*

con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. Venezuela. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17 (58), 271-290.

González, N. 2012. Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: un acercamiento a narrativas cotidianas. México. UAM-Xochimilco

Guerrero, B. 2002. Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 43, 91 – 112.

Gutiérrez, M. y Ángeles M. 2012. *Estrés organizacional*. México: Trillas.

Ivancevich J., Konopaske R. y Matteson M. 2006. *Comportamiento Organizacional*. 7° ed. México: Mc. Graw Hill Interamericana.

Keith D., y Newstrom, J. 2003. *Comportamiento humano en el trabajo*. 11° ed. México: Mc Graw Hill.

Maruris, R. M., Cortes, G. P., Gómez B. L. G. y Godínez J. F. 2011. Niveles de estrés en una población del sur de México. *Psicología y Salud*, 21 (2), 239 – 244. Recuperado de: www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-21-2/21-2/Mireya%20Maruris%20Reducindo.pdf.

Newstrom, J. 2013. *El comportamiento humano en el trabajo*. 11ava edición. México. Mc Graw Hill.

Organización Internacional del Trabajo. 2010. *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. 2016. *Estrés en el trabajo*. Ginebra.

Ostermann, R., Gutierrez, R. 2000. *Conceptualization of Work Stress, Work Support in Mexican simple*. 108 th Annual Convention. American Psychological Association.

Otero, L. J. M. (2011). *Estrés Laboral y Burnout*. Madrid: Díaz de Santos.

Otero-López, J., Luengo, A., Romero, E., Gómez, J. y Castro, C. 2013. *Psicología de la personalidad: manual de prácticas*. España. Ariel.

Osorio, J. y Cárdenas, L. 2017. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, Vol 13 N°1, pp. 81-90.

Peiro, J. y Rodríguez, I. 2008. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 2008. Vol. 29(1) pp. 68-82

Quiroga-Garza, N., Molina H., Villalpando P. & Martínez-Lerma A. 2016. Análisis teórico sobre factores del estrés laboral en administradores de las organizaciones empresariales. *Vinculategica. Año: 2 N°1* pp. 2341-2359. Recuperado de:

<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2341-2360%20Analisis%20Teorico%20Sobre%20Factores%20Del%20Estrés%20Laboral%20En%20Administradores%20Generales%20De%20Las%20Organizaciones%20Empresariales.pdf>

Ramírez, T., D'Aubeterre, M. y Álvarez J. 2010. Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros Venezolanos. *Investigación y posgrado. Vol. 25, N°1* pp.33-62.

Rodríguez, C. R & Rivas, H. S. 2011. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. México. *Medicina y seguridad del trabajo. N°57*

Sherman, A. y Bohlander, G. 1999. Administración de los recursos humanos. Editorial Iberoamerica.

Sue, D., Sue, D y Sue, S. 2010. Psicopatología: comprendiendo la conducta anormal. 9na edición. México. Cengage learning.

Uribe, P.J.F 2015. Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.

Vargas, R. 2011. Estrés laboral en el personal de una empresa de estudios a distancias. Venezuela. Universidad Rafael Urdeneta.

Zavala, Y. L., Rivas, L., Andrade, P. y Reidl, M. 2008. Validación del instrumento de estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10(2), 159-182.

Curso-Taller CULCyT de Escritura Científica

Cómo escribir y publicar tu primer libro

Dirigido a quienes desde las ciencias y las tecnologías desean escribir y publicar su primer libro como autores únicos.

Campus IIT. Junio 2018

Cupo limitado

Información: vgarza@uacj.mx