





Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención

Luz Ángela Buitrago Orjuela¹ , Mayra Andrea Barrera Verdugo² , Lina Yessenia Plazas Serrano³ 
Catalina Chaparro Penagos¹ 

RESUMEN

Introducción: El estrés laboral es una enfermedad peligrosa que altera el estado psicológico de la persona, porque genera reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones con alta demanda laboral que sobrepasa los recursos personales y del trabajo. Se considera una problemática de tipo social y económica asociada con factores de riesgo psicosocial y con desencadenantes. Por ello, es fundamental su detección precoz, para evitar sus secuelas y para emplear estilos de afrontamiento.

Objetivo: Analizar los referentes teóricos del estrés laboral, teniendo en cuenta sus principales causas, consecuencias y estrategias de prevención en el ámbito laboral.

Metodología: Revisión documental disponible en las bases de datos Epistemonikos, ProQuest, Frontiers in Psychology, Academy, Biblioteca Digital, Elsevier, Redalyc, Dialnet, SciELO y Science Direct, de estudios publicados entre 2015 y 2020 que incluyeran conceptos de estrés laboral, causas, consecuencias y estrategias de prevención. Se revisaron 60 artículos, y para seleccionar la información se aplicó búsqueda, organización, categorización y análisis de 5554 documentos electrónicos. Se excluyeron 6 estudios relacionados con temas específicos del síndrome de *burnout*.

Conclusiones: El estrés es una problemática prevalente en el contexto organizacional que se genera por múltiples factores asociados con las condiciones laborales y personales y origina en el individuo consecuencias fisiológicas y mentales que afectan su desempeño y productividad. De ahí que sea necesario incentivar una cultura preventiva que fomente la salud de los colaboradores.

Palabras clave: estrés laboral; psicosocial; salud laboral; trabajadores.

¹ Universidad de Boyacá, Tunja, Colombia.

² Alcaldía Municipal Sogamoso, Colombia.

³ Alcaldía Municipal Topagá, Colombia.

Autora de correspondencia: Luz Ángela Buitrago Orjuela. Correo electrónico: labuitragoo@uniboyaca.edu.co

Citar este artículo así:

Barrera Verdugo MA, Chaparro Penagos C, Plazas Serrano LY, Buitrago Orjuela LA. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2021;8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Work Stress: A Review of the Main Causes, Consequences, and Prevention Strategies

ABSTRACT

Introduction: The labor stress is dangerous disease that alters the psychological state of the person, by generating emotional, cognitive, physiological and behavioral reactions and responses to situations with high work demand that exceeds personal and work resources. It is considered as a social and economic problem associated with psychosocial risk factors and triggers, which, it is essential to attach importance to its early detection and thus avoid its consequences, as well as the use of coping styles.

Objective: To analyze the theoretical references of work stress, considering the main causes, consequences and prevention strategies in the workplace.

Methodology: Documentary review available in the databases Epistemonikos, ProQuest, Frontiers in Psychology, Academy, Bibliotheca Digital, Elsevier, Redalyc, Dialnet, SciELO and Science Direct. Inclusion criteria: works published between 2015 and 2020 that include concepts of work stress, causes, consequences and prevention strategies. 60 articles were reviewed to select the information, a search, organization, categorization and analysis of 5554 electronic documents were applied, 6 studies related to specific topics of Burnout syndrome were excluded.

Conclusions: Stress is a prevalent problem in the organizational context that is generated by multiple factors associated with the work and personal conditions, originating in the individual consequences of physiological and mental type affecting the performance and the productivity, being necessary to stimulate a preventive culture that promotes the health of the collaborators.

Key word: labor stress; psychosocial; labor health; worker.

O estresse no trabalho: uma revisão das principais causas, consequências e estratégias de prevenção.

RESUMO

Introdução: O estresse relacionado ao trabalho é uma doença perigosa que altera o estado psicológico da pessoa, pois gera reações emocionais, cognitivas, fisiológicas, comportamentais e respostas a situações com altas exigências de trabalho que excedem os recursos pessoais e de trabalho. É considerado um problema social e econômico associados a fatores de risco psicossociais e desencadeadores. É, portanto, essencial detectá-lo cedo, para evitar suas consequências e usar estilos de enfrentamento.

Objetivo: Analisar as referências teóricas do estresse relacionado ao trabalho, levando em conta suas principais causas, consequências e estratégias de prevenção no local de trabalho.

Metodologia: revisão documental disponível nas bases de dados Epistemonikos, ProQuest, Frontiers in Psychology, Academy, Digital Library, Elsevier, Redalyc, Dialnet, SciELO e Science Direct, de estudos publicados entre 2015 e 2020 que incluíam conceitos de estresse relacionado ao trabalho, causas, consequências e estratégias de prevenção. Sessenta artigos foram revisados, e para selecionar as informações, foi aplicada uma pesquisa onde foram organizados, categorizados e analisados 5554 documentos eletrônicos. Foram excluídos seis estudos relacionados a questões específicas da Síndrome de Burnout.

Conclusões: O estresse é um problema predominante no contexto organizacional que é gerado por múltiplos fatores associados às condições de trabalho e pessoais, e causa consequências fisiológicas e mentais no indivíduo que afetam seu desempenho e produtividade. Portanto, é necessário incentivar uma cultura preventiva que promova a saúde dos funcionários.

Palavras-chave: estresse ocupacional; psicossocial; saúde ocupacional; trabalhadores.

INTRODUCCIÓN

El diagnóstico del estrés laboral tiene sus inicios en 1926, cuando el joven Hans Sely, estudiante de medicina, encontró en algunos pacientes síntomas similares, como agotamiento, astenia, falta de apetito y bajo peso. Esto lo llevó a profundizar en el tema y decidió llamar a esta sintomatología *síndrome de estar enfermo*. Igualmente, continuó su investigación con ratas de laboratorio y encontró un aumento en las hormonas suprarrenales, por lo que cambió la designación anterior a *estrés biológico*, el cual puede producirse por demandas sociales. También lo definió ante la Organización Mundial de la Salud como “la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”. Luego de este estudio se empezó a hablar del concepto de *estrés laboral*, para comprender que las demandas externas e internas de las organizaciones puedan generar malestar en el trabajador en las esferas psíquica y fisiológica (1).

Por consiguiente, el estrés laboral es un factor de riesgo que altera el estado psicológico de la persona, al generar reacciones y respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento frente a situaciones con alta demanda laboral que sobrepasa los recursos personales y del trabajo, que causan una pérdida del control y traen consigo consecuencias en la salud de los colaboradores (2). Se considera que

el estrés laboral es un factor de riesgo psicosocial de atención en los sistemas de gestión del riesgo, debido a sus repercusiones en el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento laboral.

Así mismo, el estrés en el trabajo se plantea como un conflicto de tipo social y económico. En lo social, por verse afectada la salud del trabajador, pues el recurso humano es fundamental para poder tener éxito, y en lo económico, porque reduce la productividad de las organizaciones y las hace menos competitivas y lucrativas ante el mercado. Por lo tanto, es fundamental darle importancia a dicho fenómeno, dado que si los síntomas se reconocen de manera temprana, el estrés laboral se puede prevenir para que los empleados logren una buena salud mental y física, así como una excelente respuesta a la hora de llevar a cabo sus labores. El resultado de ello será una mayor eficiencia, eficacia y productividad para la organización (3).

Por esta razón, esta revisión documental tuvo la finalidad de analizar el estrés laboral, a fin de sensibilizar sobre los factores asociados con esta enfermedad y sus consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores, al igual que proporcionar información relevante para implementar medidas de prevención dentro del contexto organizacional, donde se evidencia un aumento de las tasas de estrés y desgaste profesional. Así mismo, es preciso revisar fuentes adicionales de información o

investigaciones sobre los efectos del bienestar del trabajador, intervención de riesgo psicosocial y omisión de efectos de productividad, entre otros.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de revisión documental no experimental con estudios originales, revisiones de tema y tesis, publicados en diferentes bases de datos electrónicas: Epistemonikos, ProQuest, Frontiers in Psychology, Academy, Biblioteca Digital, Elsevier, Redalyc, Dialnet, SciELO y Science Direct, con el fin de analizar el estrés laboral con una visión global y actualizada sobre las causas de esta enfermedad laboral y sus consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores. Como criterios de inclusión se tuvieron en cuenta los conceptos de estrés laboral, sus causas, consecuencias y estrategias de prevención, en artículos publicados entre 2015 y 2020, escritos en idiomas español, inglés y portugués. Se excluyeron los estudios que no se relacionaban con el objetivo de esta revisión.

Se utilizaron los descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS) y Medical Subject Headings (MeCS), con la elección de palabras clave: estrés laboral, psicosocial, salud laboral y trabajadores. Se analizaron 60 documentos, de los cuales se seleccionaron 54: 25 estudios originales, 28 revisiones de tema y un trabajo de grado, que analizaron el estrés laboral. Se excluyeron 6 documentos que

estaban relacionados con el síndrome de *burnout* específicamente. Con los artículos escogidos, se elaboró una matriz bibliográfica en Excel, organizada por título, base de datos autor, resumen e información electrónica. A partir de esta tabla, hubo una categorización por temas: conceptos de estrés laboral, causas, consecuencias y estrategias de prevención. Posteriormente, se analizaron las categorías propuestas.

RESULTADOS

Esta revisión documental determina el estado actual del estrés laboral y el desarrollo que se ha obtenido, apoyada con la selección de 54 documentos. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos según las dimensiones temáticas enfocadas en el concepto de estrés laboral, causas asociadas, consecuencias y estrategias de prevención.

Definición de estrés laboral

El estrés laboral es un cambio en el estado mental y físico del individuo, en respuesta a situaciones ambientales o personales que manifiestan un desafío y que se denominan *estresores*. Cada agente estresor puede provocar una respuesta positiva (*eustress*) o negativa (*distress*). Hay mayores implicaciones en la salud del individuo cuando aparece el *distress*, pues influye en la capacidad de afrontamiento frente al estresor (4-6).

El estrés surge en situaciones de la vida diaria en las cuales interactúa el individuo, por ejemplo, el contexto laboral, debido a que se hacen presentes estímulos del entorno generadores de respuestas fisiológicas interpretadas de forma positiva o negativa, según la capacidad adaptativa de cada persona (7). Esta patología no solo se presenta como una respuesta fisiológica a una situación estresante, sino que también aparece en la interacción entre las demandas percibidas de la situación, los recursos que tiene el individuo para moderar o mitigar el estresor y las características individuales de la persona. De esta interacción depende la respuesta fisiológica, comportamental, cognitiva y emocional del trabajador al estrés (5).

El estrés originado por el trabajo se determina como un daño físico y una respuesta emocional que se presenta cuando las condiciones del trabajo no corresponden a las capacidades, necesidades y recursos del trabajador que causan síntomas de enfermedad y desgaste (8). Actualmente, es considerado un acontecimiento de alta prevalencia en el mundo moderno, causante de enfermedades que parten de las experiencias y percepciones del individuo referentes a las condiciones laborales, es decir, dependiendo de la realidad subjetiva que tenga el individuo, creará diferentes apreciaciones causantes de estrés (9,10).

Otras definiciones lo relacionan con el concepto de adaptación, debido a que el organismo no

logra adaptarse y no responde ante las demandas laborales solicitadas, y ello afecta la salud física y mental (11). El estrés laboral se puede manifestar de tres formas: en primer lugar, como el conjunto de impulsos externos que producen efectos transitorios o permanentes; en segundo lugar, como las múltiples respuestas de carácter fisiológico y psicológico que pueden producir determinados estímulos, y, en tercer lugar, desde las implicaciones psicológicas y físicas originadas por los procesos perceptivos (9).

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo ha catalogado al estrés laboral como una epidemia mundial, a causa de la respuesta que puede tener el trabajador ante exigencias y presiones laborales que sobrepasan sus conocimientos y capacidades (12). En consecuencia, el colaborador cuenta con una inadecuada capacidad para dar respuestas a exigencias de su organización, lo que le genera una respuesta psíquica desfavorable (13).

Causas asociadas con la presencia de estrés en trabajadores

Las bases generadoras de estrés laboral más relacionadas son sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de

claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) donde se realizan las actividades laborales. Tales factores están presentes en el sector terciario, principalmente, donde ejerce el personal de salud, ejecutivos, docentes, trabajadores administrativos, entre otros (4,14,15).

Entre otras causas también se encuentran: mala comunicación de los supervisores y subalternos, falta de confianza para poder comunicarse sobre cómo se sienten, exigencias laborales muy altas, poco apoyo social, desorientación sobre las labores asignadas y factores extralaborales relacionados con la familia (16). Así mismo, la presencia de violencia, acoso laboral, dificultades en las relaciones interpersonales, condiciones precarias de la organización y largas jornadas de trabajo (17,18). Ello da como resultado una respuesta fisiológica en el individuo, en relación con aspectos subjetivos y objetivos, como el contrato de trabajo, recompensas y políticas organizacionales (19).

También se evidencian como aspectos inherentes a la presencia del estrés los diseños del puesto de trabajo, en los cuales se emplean posturas prolongadas que deben adoptar los trabajadores para realizar sus actividades; el ritmo de trabajo; falta de tiempo para completar las tareas; trabajo muy exigente; ausencia de apoyo organizacional; poca oportunidad de ascenso, y cambio organi-

zacional no previsto (9,15). Adicionalmente, se ha establecido que a una mayor responsabilidad laboral, aumenta la presencia del estrés que, a su vez, disminuye la satisfacción del personal hacia su trabajo, pues se asocia con factores de exigencia y control (20).

Desde luego, en la distinción por sectores empresariales, se evidencia que el sector de la salud es uno de los más afectados por el estrés, al punto que se han identificado causas relacionadas con: desmotivación, agotamiento emocional, expectativas laborales, falta de autonomía y reconocimiento, factores ambientales, clima laboral inadecuado, sobrecarga laboral, demandas en el trabajo, falta de canales de comunicación, acoso laboral o *mobbing* y ausencia de recompensas o incentivos (6,21).

El sector educativo se ve afectado por factores extralaborales relacionados con responsabilidades en el hogar, situación económica, condiciones de vivienda y entorno; a su vez, con factores intralaborales, como demandas laborales excesivas y por la inseguridad de no tener un trabajo fijo (10,22).

Los principales estresores en una empresa de alimentos corresponden a poco respaldo de la organización, exigencias laborales, monotonía, escasas oportunidades de ascenso, rotación de personal, ausencia de capacitación y comunicación inadecuada.

En el plano extralaboral, los problemas son de tipo familiar (23). Por otra parte, un estudio en una empresa eléctrica chilena indicaba que el estrés percibido se asociaba con factores psicosociales, como relación entre el trabajo y la familia, ausencia de apoyo social, antigüedad, compensación salarial y dimensión de trabajo activo, en la cual se imposibilitaba la autonomía del individuo (24).

Por último, se encontró que en las entidades públicas y privadas hay diferencias significativas entre las fuentes estresoras. Por ejemplo, para el sector privado, los factores más sobresalientes son el desempeño en el puesto de trabajo, las relaciones interpersonales, la interconexión entre el trabajo y el hogar; entre tanto, para el sector público las causas se asocian con el ambiente laboral, los logros y el modelo organizacional (25).

Consecuencias generadas por la presencia de estrés en trabajadores

La exposición a situaciones o contextos estresores afectan tanto la esfera individual como la organizacional, con implicaciones de tipo físico, como enfermedades cardiovasculares, cefalea, dificultades musculoesqueléticas, entre otras (26,27), o de tipo psíquico, en las que se presenta depresión, ansiedad, despersonalización y trastornos del sueño (8,28).

Los eventos laborales traumáticos pueden causar problemas cognitivos, psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos, lo que genera ausentismo, enfermedades y accidentes laborales. Cuando el individuo está bajo este factor de riesgo, le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal e, incluso, puede incidir en el consumo de tabaco, alcohol y drogas (9,17,29). Entre las enfermedades que se asocian con el estrés laboral se encuentran: trastornos del sueño, problemas intestinales, malestar musculoesquelético (cuello, hombros, espalda y extremidades superiores), alteraciones psíquicas, dolor de cabeza, entre otros, que son perjudiciales para la calidad de vida del colaborador (30-32).

Otra implicación es el síndrome de *burnout*, también conocido como síndrome de agotamiento laboral, señalado como desgaste profesional, el cual se considera actualmente el daño psicosocial más importante en la sociedad profesional (33). Este síndrome se relaciona con las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional, que afecta la salud física y mental de los trabajadores (34).

En investigaciones relacionadas con los sectores empresariales se encontró que en el sector de la salud los trabajadores sufren patologías asociadas con el estrés, como síndrome de *burnout*, trastornos neurológicos de depresión y pánico, infarto agudo de miocardio, enfermedades gastrointestinales,

enfermedades somáticas, aumento en la presión sanguínea, así como dependencia a sustancias psicoactivas (6,35). En el sector de la educación se encontró que los docentes que padecen estrés son más propensos a desarrollar enfermedades cardiovasculares (aumento de las concentraciones de glucosa, hipertensión y lípidos aterogénicos), dolores musculares, cansancio, trastornos de la voz, enfermedades metabólicas y afectaciones psicológicas (19,26,36,37). Finalmente, en el sector bancario se halló diabetes mellitus y presencia de conductas desadaptativas como fumar y beber, insatisfacción laboral, rotación de personal, conflictos familiares y ausentismo (27,38).

Estrategias de prevención

Con el fin de mitigar la presencia de dicha enfermedad laboral y en pro del bienestar individual y social de los colaboradores, es importante priorizar medidas y acciones enfocadas en la detección, prevención e intervención ante riesgos psicosociales, realizando planes orientados al aumento de la motivación o dirigido a la disminución de la sobrecarga laboral (39). Así mismo, formar a los colaboradores respecto al autoconocimiento de sus estrategias de afrontamiento centradas en el problema y la emoción, sensibilizándolos en pensar y actuar adecuadamente ante una situación de estrés (7,40).

Así mismo, se pudieron identificar factores protectores que reducirían los efectos negativos

que el estrés es capaz de ocasionar a la salud y bienestar, entre los cuales se encuentran: roles definidos, liderazgo, posibilidad de romper con la rutina, calidad de los recursos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales agradables, resiliencia, apoyo social, adecuada orientación por parte de los jefes y uso de estrategias de reevaluación cognitiva en la interacción con los colegas de trabajo (41,42).

Es decir, si dentro de las organizaciones se brinda bienestar laboral, capacitación de sus delegados para el manejo de estrés y apoyo permanente para los colaboradores, estas medidas aumentan la satisfacción profesional y se evidencian en la notable mejoría en el desempeño, en el sentido de pertenencia y en el aumento de la productividad de las personas. De esta manera mejoran las relaciones interpersonales dentro del contexto de trabajo y fuera de este, a la vez que disminuyen los conflictos y la presencia del estrés, mediante el fomento del trabajo en equipo y la equidad en la entrega de reconocimientos y recompensas (43,44). Otras medidas corresponden a la organización, cuando implementa la promoción de hábitos saludables, pues con ello propiciará la reducción del consumo de tabaco, el aumento de la actividad física, la reducción del peso corporal y el consumo de alimentación sana (45,46).

DISCUSIÓN

En el sector terciario hay una mayor prevalencia de estrés en los profesionales de la salud y la educación (26,47,48). Por ejemplo, en los profesionales de enfermería, las causas están asociadas con horarios extensos de trabajo, turnos variados y carga laboral, por lo que son más susceptibles de padecer ausentismo, enfermedades físicas y fatiga crónica, que reducen la capacidad de trabajo y aumentan los accidentes laborales. Otro estudio reveló que las médicas generales que laboraron durante la pandemia en atención de primera línea con pacientes de COVID-19 presentaron mayor porcentaje de estrés moderado (49). En los docentes se resaltan como causas el contacto con las personas, el tiempo de experiencia y las demandas laborales excesivas o los cambios en los programas educativos, que traen consigo enfermedades cardiovasculares, cansancio, afectaciones metabólicas, entre otras (8,12,33,50).

En cuanto a las características sociodemográficas, se evidenció que respecto al género, las mujeres son las más afectadas por esta enfermedad laboral, debido a que cumplen con las exigencias que impone la actividad laboral y asumen mayor responsabilidad en el hogar (6,51). La presencia de conflictos familia-trabajo aumenta los índices de estrés laboral y disminuye el desempeño del colaborador, ya que existe una relación de este factor de riesgo con el cuidado de los infantes.

Esto se debe a que los hijos se encuentran en una etapa del desarrollo que requiere más atención y acompañamiento por parte de los padres y ello lleva a conflictos de trabajo y familia (47,52).

Las diferentes concepciones ponen el relieve en que el estrés es una experiencia individual que varía en relación con la percepción de cada persona frente a situaciones organizacionales subjetivas o reales o ante la presencia de elementos exhaustivos. Sin embargo, para realizar una intervención oportuna, es necesario que se aborde desde una perspectiva colectiva, dado que los trabajadores asumen una identidad acorde a la cultura de su organización que genera una interpretación similar de las fuentes de estrés dentro del contexto laboral (10,27,53). Para ello es preciso analizar esta enfermedad ocupacional por medio de evaluaciones objetivas y subjetivas que determinen los efectos negativos del estrés en la salud de los trabajadores (54).

Las limitaciones del estudio de revisión se basan en que no se tuvo en cuenta una búsqueda específica de cada sector económico sobre los factores asociados con el estrés percibido, que podrían relevar datos de interés. En cuanto a los resultados presentados, en las investigaciones se destaca la poca innovación o atención adecuada de empresas e instituciones que inviertan recursos para el desarrollo de programas efectivos en la prevención del estrés laboral. Por ello es necesario

ampliar investigaciones donde participen colaboradores de diferentes sectores que evalúen las causas y las consecuencias (27,40).

CONCLUSIONES

El estrés laboral se define como una problemática psicosocial presente en el contexto laboral, dado por la incapacidad de afrontamiento y adaptación de los individuos a las demandas laborales. Ello provoca una respuesta fisiológica a situaciones estresantes que trae consigo implicaciones para la salud física y mental de los colaboradores.

Las principales causas asociadas con las exigencias del trabajo son: carga laboral, extensas jornadas de trabajo, ambiente laboral inadecuado, comunicación deficiente, desconocimiento de funciones, respaldo insuficiente, así como presencia de factores físicos (ruido, hacinamiento, temperaturas, etc.) y factores emocionales individuales.

Las consecuencias del estrés se muestran a corto, mediano y largo plazo, con secuelas fisiológicas como dificultades gastrointestinales, dolores musculares, cefaleas, entre otros; también están las secuelas emocionales generadoras de ansiedad, depresión, irritabilidad, problemas de sueño y otros síntomas. Adicionalmente, en el plano cognitivo, se ve afectada la concentración y la memoria, que lleva a cometer equivocaciones en las tareas asignadas. Ello reduce la calidad de

vida del colaborador, que tiene implicaciones en el desempeño, la productividad y en el clima organizacional.

En las organizaciones se hace indispensable tomar medidas de prevención de esta enfermedad laboral que prevalece como una problemática del contexto laboral, llevando a cabo acciones enfocadas en mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación y la adecuación de los espacios de trabajo. También es preciso incentivar el liderazgo, la participación, el apoyo social o la claridad de funciones, otorgando recompensas a los trabajadores y priorizando el bienestar físico y mental por medio de la implementación de programas de autocuidado, con el fin de brindar un ambiente laboral saludable para toda la organización.

REFERENCIAS

1. Herrera D, Coria G, Muñoz D, Graillet O, Aranda G, Rojas F, et al. Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Rev Neurobiol* [internet]. 2017;8(17):1-18. Disponible en: <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
2. Smith TD, Mullins-Jaime C, Dyal MA, DeJoy DM. Stress, burnout and diminished safety behaviors: an argument for Total Worker Health® approaches in the fire service. *J Safety Res.* 2020;75:189-195. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.09.010>

3. Hernández P, Cortés M, Rivas E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Rev Investig Latinoam Compet Organizacional* [internet]. 2020 ago;2(7). Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
4. Meade GM, Charron LS, Kilburn LW, Pei Z, Wang H-Y, Robinson S. A model of negative emotional contagion between male-female rat dyads: effects of voluntary exercise on stress-induced behavior and BDNF-TrkB signaling. *Physiol Behav*. 2020;234:113286. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113286>
5. Hermosa AM, Perilla LE. Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Rev Fac Nac Salud Pública*. 2015 may;3(2):252-61. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12>
6. Miron C, Colosi HA. Work stress, health behaviours and coping strategies of dentists from Cluj-Napoca, Romania. *Int Dental J*. 2018;68:152-61. <https://doi.org/10.1111/idj.12361>
7. Félix RO, García C, Mercado SM. El estrés en el entorno laboral: revisión genérica desde la teoría. *Cult Cient Tecnol* [internet]. 2018 ene-abr;15(64):31-42. Disponible en: <http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
8. Desouky D, Allam H. Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *J Epidemiol Glob Health*. 2017;7(3):191-8. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
9. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ Salud*. 2018 ene 21;1:44-52. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
10. Monson E, Paquet C, Daniel M, Brunet A, Caron, J. Place and posttraumatic stress disorder. *J Trauma Stress*. 2016;29(4):293-300. <https://doi.org/10.1002/jts.22108>
11. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas Psicol*. 2017;13(1):81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
12. Alhija FN A. Teacher stress and coping: the role of personal and job characteristics. *Procedia Soc Behav Sci*. 2015;185:374-80. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.415>
13. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clín*. 2016;146(8):359-66. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
14. Taouk Y, Spittal MJ, Milner AJ, LaMontagne AD. All-cause mortality and the time-varying effects of psychosocial work stressors: a retrospective cohort study using the HILDA survey. *Soc Sci*

- Med. 2020;266(August):113452. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113452>
15. Bhui K, Dinos S, Galant M, de Jongh B, Stansfeld S. Percepciones de las causas del estrés laboral e intervenciones efectivas en empleados que trabajan en organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales: un estudio cualitativo. *Br J Psych Bull.* 2016;40(6):318-25. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
 16. Ellison JM, Caudill JW. Working on local time: testing the job-demand-control-support model of stress with jail officers. *J Crim Justice.* 2020;70. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>
 17. Sahoo SR. Management of stress at workplace. *Global J Manag Bus Res Adm Manag.* 2016;16(6):1-8.
 18. Pulido E. Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión Desarr.* 2015;3(1):83-95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>
 19. Monroy A, Juárez A. Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones.* 2019;7(3):248-72. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
 20. Guerra P, Santander S, Rodríguez P. Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica* [internet]. 2017 marz;6(1):27-33. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333601394_DialnetSatisfaccionLaboralYSuRelacionConElEstrés-6163719
 21. Prada R. Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria.* 2019;36(2):39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
 22. Romero CH, Beleño R, Ucros M, Echeverría A, Lasprilla S. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev Enferm Actual Costa Rica.* 2016;(31):1-15. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
 23. Caldera D, Zárate L, González C. Diagnóstico y análisis de estresores organizacionales para una empresa de la industria alimenticia en México. *Forum Empres.* 2018;23(1). <https://doi.org/10.33801/fe.v23i1.15702>
 24. Güilgüiruca M, Meza K, Góngora R, Moya C. Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med Segur Trab.* 2015;61(238):57-67. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
 25. Ramos V, Jordão F. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen

- y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Rev Psicol Trab Organ.* 2015;31(1):11-20. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>
26. Fisha A, Backé E. Psychosocial stress at work and cardiovascular diseases: an overview of systematic reviews. *Cross Mark.* 2015 feb;10(14):998-1014. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1019-0>
27. Geremias LM, Evangelista LF, da Silva RC, Furtado DS, Silveira-Monteiro C, Freitas CF. Prevalência do diabetes mellitus associado ao estresse ocupacional em trabalhadores bancários, Minas Gerais, Brasil. *Rev Cuid.* 2017;8(3):1863-74. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v8i3.442>
28. Navarro S, López B, Heliz J, Real M. Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta [internet].* 2018;(78):68-96. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4959/495958406003/html/>
29. Zamora D. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Rev Gest Pers Tecnol.* 2016 may;1(25):88-90.
30. Aranda C, Mares FD, Ramírez B, Rojas N. Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. *Cuad Hispanoam Psicol.* 2016;(2):15-2. <https://doi.org/10.18270/chps.v16i2.1974>
31. León M, Fornés J. Estrés psicológico y problemática musculoesquelética: revisión sistemática. *Enf Global.* 2015;14(2):276-300. <https://doi.org/10.6018/eglobal.14.2.194551>
32. Muñoz D, Orellano N, Hernández H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente.* 2018;21(40):532-44. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
33. Guerrero E, Gómez R, Moreno J, Guerrero M. Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Rev Clín Contemp.* 2018;1(9):1-12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
34. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev Latino-Am. Enfermagem.* 2015;23(3):543-52. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
35. De Moraes IM, De Almeida, RJ. Estresse ocupacional no trabalho em enfermagem no Brasil: uma revisão integrativa. *Rev Bras Promoç Saúde.* 2016;29(3):447-54. <https://doi.org/10.5020/18061230.2016.p447>

36. Nowrouzi B, Nguyen C, Casole J, Nowrouzi-Kia B. Occupational stress: a comprehensive review of the top 50 annual and lifetime cited articles. *Work Heal Saf.* 2017;65(5):197-209. <https://doi.org/10.1177/2165079916666300>
37. Siegrist J, Li J. Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *Int J Environ Res Public Health.* 2016 Apr;13(4):432. <https://doi.org/10.3390/ijerph13040432>
38. Giorgi G, Arcangeli G, Perminiene M, Lorini C, Ariza-Montes A, et al. Work-related stress in the banking sector: a review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Front Psychol.* 2017;8(2166). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02166>
39. Becerra-Ostos L, Restrepo-Guerrero H, Quintanilla D, Vásquez XA. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Rev Salud Pública.* 2018;20(5):574-8. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>
40. Magalhães CD, Gonçalves S, Constantino P. Sofrimento psíquico e estresse no trabalho de agentes penitenciários: uma revisão da literatura. *Cienc Saude Colet.* 2016 Julio;21(7):2135-46. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>
41. Teixeira A, Guedes S. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Cienc Saude Colet.* 2020;25(7):2721-36. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
42. Huamán DRT, Huamán ALT. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos Representaciones.* 2019;7(3):323-53. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
43. Jimmieson NL, Bergin AJ, Bordia P, Tucker MK. Supervisor strategies and resources needed for managing employee stress: a qualitative analysis. *Safety Sci.* 2021;136:105149. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105149>
44. Marcelino A, De Araújo TM. Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do centro de especialidades médicas de Aracaju. *Trab Educ Saúde.* 2015;13(1):177-99. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00016>
45. Víeco Gómez GF. Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. *Psicol Caribe.* 2018;35(1). <https://doi.org/10.14482/psdc.35.1.11153>
46. Salazar A. Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales: una revisión sistemática. *Psicol Salud*

- [internet]. 2015;25(2):147-55. Disponible en: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Becerril-2015.-Salud-bernout-y-estres.-pdf.pdf>
47. Kuo F, Yang H, Hsu T, Chun Y, Chen H, Chen. Survey on perceived work stress and its influencing factors among hospital staff during the COVID-19 pandemic in Taiwan. *Rev Cienc Méd Kaohsiung*. 2020;10(10):1-9. <https://doi.org/10.1002/kjm2.12294>
48. Suptitz Carneiro A, Bosi de Souza Magnago TS, de Lima Dalmolin G, de Magalhães AMM, Soares Arrial T, Andolhe R. Occupational stress, burnout and patient safety culture among workers from critical care and non critical care units in a hospital in Brazil. *Intensive Crit Care Nurs*. 2020;63. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102978>
49. Rodríguez Paz LP. Estrés laboral, ansiedad y depresión durante la pandemia por covid-19 en médicos generales del hospital IESS Quito Sur [tesis de maestría en internet]. Universidad Internacional SEK, Ecuador; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4183>
50. Ford TG, Urick A, Wilson ASP. Exploring the effect of supportive teacher evaluation experiences on U.S. teachers' job satisfaction. *Educ Policy Anal Arch*. 2018;26(April). <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3559>
51. Borjas K, López P, Lalama J. Evaluación del estrés laboral y su influencia en el género de los trabajadores de planta central del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. *Dominio Cienc* [internet]. 2017;3(4):509-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6234735>
52. Karakaş A, Tezcan NŞ. The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: a research study on hospitality employees. *Eur J Tour Res* [internet]. 2019;21:102-18. Disponible en: <https://ejtr.vumk.eu/index.php/about/article/view/361>
53. Rodríguez I, Kozusznik MW, Peiró JM, Tordera N. Individual, co-active and collective coping and organizational stress: a longitudinal study. *Eur Manag J*. 2019;37(1):86-98. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.06.002>
54. Araújo AF, Bampi LN da S, Cabral CC de O, Queiroz R da S, Calasans LHB, Vaz TS. Estresse ocupacional de enfermeiros do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência. *Rev Bras Enfermagem*. 2020;73(Supl 1):e20180898. <https://doi.org/10.20435/pssa.v0i0.618>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional