



Diversitas: Perspectivas en Psicología

ISSN: 1794-9998

revistadiversitas@usantotomas.edu.co

Universidad Santo Tomás

Colombia

Osorio, Julieth Estefanía; Cárdenas Niño, Lucila

Estrés laboral: estudio de revisión

Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 13, núm. 1, 2017, pp. 81-90

Universidad Santo Tomás

Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Estrés laboral: estudio de revisión*

Work stress: a review study

Julieth Estefanía Osorio

Lucila Cárdenas Niño**

Universidad de San Buenaventura
Medellín, Colombia

Recibido: 8 de agosto de 2016

Revisado: 13 de septiembre de 2016

Aceptado: 3 de noviembre de 2016

Resumen

El estudio del estrés laboral es de gran interés a nivel mundial y nacional por los efectos negativos que genera en la salud de las personas y las organizaciones. El objetivo de esta investigación es el análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años. Para esto se analizan 62 artículos, de los cuales 29 definen el estrés de diferentes formas, aunque algunos coinciden en ciertos aspectos, por ejemplo, como una respuesta psico-fisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo; la tensión generada ante un factor de riesgo; también se fundamenta el concepto desde los modelos explicativos del estrés, entre los más destacados, el modelo de Karasek y Siegrist. Finalmente se resalta la importancia de estos dos modelos por ser el fundamento teórico para la construcción de instrumentos de medición del estrés.

Palabras clave: Estrés psicológico, Revisión, Factores de riesgo.

* Artículo de investigación. (doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>)

** Lucila Cárdenas, docente investigadora, Universidad de San Buenaventura Medellín. Correo electrónico: lucila.cardenas@usbmed.edu.co. Dirección postal: Universidad San Buenaventura, Bello (Campus Universitario), calle 45 # 61-40, Medellín, Colombia.

Abstract

The study of work stress is of great interest both globally and nationally, because of its negative effects on the health of people and organizations. The objective of this research was to analyse the concept of work stress, its explanatory models and associated variables, taking into account research conducted over the past five years. In order to achieve this goal, 62 articles were analyzed, 29 of which define stress in different ways, although they agree in some aspects: for example, as a psychophysiological response generated from threatening perception of an external stimulus; or the tension generated by a risk factor; the concept is also based on the explanatory models of stress, among which the most prominent is the model by Karasek and Siegrist. Finally, the importance of these two models is highlighted as the theoretical foundation for the construction of instruments for measuring stress.

Keywords: Psychological stress, review, risk factors.

Introducción

El estrés ha despertado el interés de investigadores del área de la salud, por su consideración como la “enfermedad del siglo veinte” (Aniței, Stoica y Samsonescu, 2013, p. 1011), fenómeno que es vigente en el siglo XXI y considerado importante en la legislación colombiana como enfermedad laboral (República de Colombia, 2009), derivada de trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc.

La relación establecida entre estrés y los trabajos con efectos psicosociales, remite a los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales; siguiendo a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998) los factores psicosociales son aquellas condiciones tanto intralaborales como extralaborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés cuando (Moreno y Báez, 2010) se constituyen en factores psicosociales de riesgo.

En ese sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

Diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas (Levi, 1998; Lu et al., 2015; García-He-

rrero, Mariscala, Gutiérrez, y Ritzel, 2013). Por su parte, McGrath y Altman (1970) definen el estrés como un “desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta”. (García-Herrero, Mariscala, Gutiérrez y Ritzel, 2013, p. 214), así mismo se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (Pasca y Wagner, 2012, p. 379).

En resumen, las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacerle frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc.; Beehr y Neuman, (1978); López de Caro (1985) citados por Cuevas-Torres y García-Ramos (2012) hablan del uso frecuente de este concepto a pesar de no existir una definición conceptual común sobre estrés laboral.

Por otro lado, existen modelos para explicar el estrés laboral, como es el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), el modelo demandas-control de Karasek (1979), siendo estos el fundamento para definir el estrés en muchos estudios, asignando mayor valor a la descripción de modelo que al concepto general sobre estrés, lo cual lleva aún más a ampliar sus conceptualizaciones.

Así mismo se observa la asociación del concepto de estrés con variables como satisfacción laboral (Brattig, Schablon, Nienhaus y Peters, 2014; Kha-

latbari, Ghorbanshiroudi y Firouzbakhsh, 2013) y problemas musculoesqueléticos (Hauke, Flintrop, Brun y Rugulies, 2011) que llevan a pensar el estrés como causa o consecuencia de estas variables.

Otro aspecto relevante es el uso del término estrés (en inglés: stress) que al igual que el término tensión (en inglés: strain), traducen al español tensión, surgen las siguientes preguntas: ¿si strain y stress hacen referencia al mismo fenómeno de tensión? ¿En qué se diferencian?

A partir de los aspectos planteados en los párrafos anteriores surge el interés de esta investigación para responder a la pregunta, ¿cuál es la conceptualización de estrés laboral, sus modelos de explicación y variables relacionadas? Esta pregunta se desarrolla durante la discusión de los resultados de este estudio y lleva a plantear como objetivo el análisis del concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas teniendo en cuenta investigaciones de los últimos 5 años.

Por último, esta investigación se centra en el sector terciario de la economía, donde se ha observado mayor perfil de riesgos de origen organizacional y psicosocial, indicando que son riesgos reales, con efectos en la salud y para la vida de los trabajadores (Moreno y Báez, 2010), con especial atención en personal de salud como médicos y enfermeras.

Método

Esta investigación es un estudio de revisión, donde tiene una pregunta definida y estructurada, consulta información de datos relevantes, usando fuentes secundarias de información, necesarias para responder a la pregunta de investigación, en el que además “se realiza un análisis y se genera una conclusión bajo un método ordenado y reproducible” (Torres-Fonseca y López-Hernández, 2014, p. 394).

Se establece un estrategia de búsqueda, donde se incluyen artículos que tienen en el título o resumen las siguientes palabras clave: estrés laboral, estrés ocupacional; en inglés: occupational stress, work stress, job stress, o que hablan de los modelos explicativos de estrés laboral, teniendo en cuenta como grupo ocupacional enfermeras,

médicos u otro personal del cuidado de la salud (healthcare workers), el sector servicios sociales o social services, o también donde no se mencionara a qué sector pertenece la población objeto de estudio; y se excluyen estudios que se centran en burnout, estudios de corte cualitativo o de tipo cuantitativo-descriptivo.

Instrumento

Se usan herramientas de lectura crítica de artículos del Programa de Habilidades en Lectura Crítica Español (CASPe), que posibilita mediante unos criterios hacer una lectura crítica de artículos para diferentes tipos de investigación. En el presente estudio fueron empleados instrumentos de lectura crítica para estudios de revisión, cohortes y casos y controles.

Procedimiento

Se inicia la búsqueda en el tesoro de la APA PsycNET con las palabras clave: occupational stress, work stress, healthcare workers, social services, job stress, estrés laboral, estrés ocupacional, working condition, nurse, medical, physician. Con el uso de términos booleanos como and, or, not y se hacen diferentes combinaciones.

Se determina que la amplitud de la investigación es de artículos publicados entre 2011 al 2015, en médicos, enfermeras y personal de salud, publicados en inglés y español. En las bases de datos de Science Direct, EBSCO, SciELO, Redalyc, Dialnet, DOAJ, BASE, en estas se aplican filtros a publicaciones relacionadas con las ciencias sociales y cuidadores de salud, en revistas, en estudios de corte analítico, además de aquellos que no mencionaran la población. Luego se procede a dar lectura a los artículos y se excluyen aquellos que mediante la lectura crítica a través del instrumento CASPe obtienen una puntuación que los ubica en el cuartil Q1.

Resultados

La tabla 1 muestra la búsqueda inicial de los artículos con las palabras clave y los filtros mencio-

nados; se observa que el total de artículos fue de 1082, de los cuales se seleccionaron 87 después de la lectura del título y el abstract. A partir de la lectura completa de estos 87 artículos se excluyeron 13, porque aunque se mencionaban en el título y abstract, las variables de inclusión en el desarrollo del estudio no se focalizaban. De los restantes (74) se realizó una lectura crítica, seleccionándose 62 que cumplían con criterios de calidad de acuerdo al formato CASPe.

Tabla 1.

Número de artículos revisados.

Artículos	
Total encontrados	1082
Total seleccionados al leer abstract y títulos	87
Total seleccionados al leerlos completos	74
Total seleccionados después de la lectura crítica	62

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se observa que el año con mayor frecuencia en artículos sobre estrés fue en el 2013, el idioma con mayor publicación es en inglés y el país con considerable publicación en el tema fue Brasil y España.

Tabla 2.

Distribución de la frecuencia de artículos teniendo en cuenta año, idioma y país.

	Variable	N	%
Año	2011	13	17.58
	2012	14	18.92
	2013	19	25.67
	2014	14	18.92
Idioma	2015	14	18.92
	Inglés	63	85.13
Por país	Español	11	14.86
	Brasil y España	14	18.92
	Estados Unidos	12	16.22
	Alemania, Australia y Rumanía	10	13.51
	Irán y Japón	8	10.81
	Canadá, Chile e Italia	6	8.11

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3 muestra el proceso de eliminación de los artículos por lectura crítica que se ubicaron en el cuartil Q1 (25 %), de esta manera para estudios transversales el cuartil Q1 ubicó los artículos con calificación entre 0 y 5, para estudios de revisión entre 4 y 4.9 y para estudios por cohortes entre 2 y 4.24. De esta manera para los estudios transversales se eliminaron 8, de revisión 1 y cohortes 3 artículos.

Tabla 3.

Puntos de corte para la eliminación de artículos.

	Estadísticos		
	Transversales	Revisión	Cohortes
N	54	8	12
Mínimo	0	4	2
Máximo	8	8	8
	25	6	4.25
Percentiles	50	7	6
	75	8	6

Fuente: elaboración propia.

La tabla 4 muestra las definiciones de estrés laboral en 29 artículos del total de los leídos, de los cuales se encuentran dos definiciones muy comunes, en primer lugar el estrés como resultado de demandas que exceden la capacidad de control laboral del trabajador acorde con de-Souza, Costa, Souza, Pinheiro y Poli (2011); Llapa, da Silva, Neto, López, Seva y Gois (2015); Dollarda et al. (2012); Tobe et al. (2011); Khodabakhshi (2013); Aniței, Stoica y Samsonescu (2013); y en segundo lugar como respuesta biológica y psicológica de la persona frente a demandas del medio (Lu, Sun, Hong, Fan, Kong y Li, 2015; Arshadi y Damiri, 2013; Çiçek, 2013; Mora, Segovia, Arco, Blas y Garrido, 2012; Chiang, Gómez y Sigoña, 2013).

La tabla 5 muestra los instrumentos más usados en el estudio del estrés laboral con su respectivo autor y dimensiones evaluadas, se observa que el cuestionario de contenido del trabajo (JCQ) de Karasek se presenta en 11 estudios, seguido del cuestionario ERI (Effort Reward Imbalance) de Siegrist en 6 estudios y por último el cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) en 4 estudios.

Tabla 4.

Principales conceptos sobre estrés laboral.

Autores	Concepto	Autor	Concepto
Duygulu, Hakan, Guripek y Bagiran (2013); Kaya, Gündüz y Çicekc (2014); Kath, Stichler, Ehrhart y Sievers (2013).	Resultado de la ambigüedad de rol y el conflicto de rol.	Lu, Sun, Hong, Fan, Kong y Li (2015); Arshadi y Damiri (2013); Çiçek (2013); Mora, Segovia, Arco, Blas y Garrido (2012); Chiang, Gómez y Sigoña (2013).	Respuesta biológica y psicológica de la persona frente a demandas del medio.
Cuevas-Torres y García-Ramos (2012, p. 2).	“A pesar del uso frecuente y de la amplitud de las publicaciones sobre el estrés, no existe una definición conceptual común” (Beehr y Neuman, 1978; López de Caro, 1985).	Castillo, Torres, Ahumada, Cárdenas y Licona (2014); (Araújo, de Souza, Cardoso, Rogério, Naves y da Silva (2015); Guimarães, Hökerberg y Faerstein (2013).	Enfermedad resultado de las experiencias laborales.
De Souza, Costa, Souza, Pinheiro y Poli (2011); Llapa, da Silva, Neto, López, Seva y Gois (2015); Dollarda et al. (2012); Tobe et al. (2011); Khodabakhshi (2013); Aniței, Stoica y Samsonescu (2013).	Resultado de demandas que exceden la capacidad de control laboral del trabajador.	(Dargahi y Shaham, 2012, p. 138).	“Factor físico, químico o emocional que causa tensión corporal o mental y puede ser un factor en la causa de la enfermedad”, como Merriam-Webster definición.
(Pasca & Wagner, 2012, p. 379), (Khalatbari, Ghorbanshiroudi, & Firouzbakhsh, 2013, p. 860)	Estado psicológico que se acompaña de síntomas físicos y disfunciones sociales; resultado de presiones físicas, mentales y sociales.	(Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque y Lehucher-Michel, 2015, p. 357).	“Varios estudios han demostrado que la tensión laboral (JS), es un componente importante de estrés en el trabajo” Karasek (1979).

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5.

Principales instrumentos que miden estrés laboral.

Nombre	Autor	Dimensiones
<i>Cuestionario de contenidos del trabajo (JCQ).</i>	Karasek et al. (1998).	Evaluá tres dimensiones: demandas de trabajo, control laboral (discreción habilidad, la autoridad de toma de decisiones) y apoyo social del trabajo (apoyo social, compañero de trabajo, supervisor de apoyo social) (Bellagamba, Gionta, Senergue, Bèque y Lehucher-Michel, 2015, Tsai y Liu, 2012; Ansoleaga, 2015).
<i>Cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa.</i>	Siegrist et al. (2004).	Evaluá las dimensiones de esfuerzo (es decir, la presión del tiempo, interrupciones y perturbaciones, la responsabilidad, que trabajan horas extras, las exigencias físicas y las demandas cada vez mayores) y recompensa (por ejemplo, salario, el respeto, promoción, trabajo la seguridad y el soporte) (Gao, Newcombe, Tilse, & Wilson, 2014), (Siegrist et al., 2010; Tzeng, Chung, Lin y Yang, 2012).
<i>Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).</i>	Kristensen TS, Hannerz H, Högh A, Borg V. The National Institute for Occupational Health in Copenhagen (2005).	Este instrumento evalúa las demandas laborales, formas nocivas de organización del trabajo, la satisfacción en el trabajo, el clima de trabajo y el conflicto trabajo-vida privada (Brattig, Schablon, Nienhaus y Peters, 2014; Martínez, Albores y Márquez, 2012; García-Rodríguez et al., 2015).

Fuente: elaboración propia.

Así mismo, se identifica que los modelos teóricos más empleados son JDC (Job Demands-Control) de Karasek, seguido del modelo ERI de Siegrist y por último el modelo transaccional de Lazarus y Folkman. También las variables más relacionadas con el estrés laboral son las demandas y control laboral, apoyo social, problemas cardiacos y músculo-esqueléticos, esfuerzo y recompensa laboral, estrategias de afrontamiento y características de personalidad.

Para finalizar, también se realizó la búsqueda de dos autores representativos del tema, uno de ellos es Hans Selye (1954), quien afirma que el estrés es una reacción específica a factores inespecíficos, es decir que puede ser producida por cualquier agente; y Robert Karasek (1979) quien plantea el estrés como un estado interno, y que como él mismo dice, su modelo no lo mide directamente.

Discusión

La presente revisión se ha centrado en artículos de los últimos cinco años que reportan investigaciones sobre estrés laboral; se observa a nivel conceptual que algunos planteamientos son comunes basados en las interpretaciones de los estudios de Karasek, como por ejemplo, el estrés como una respuesta del individuo donde las demandas exceden su capacidad de control.

Sin embargo, Karasek (1979) con su modelo no tiene intención de medir el estrés (como estado interno de la persona), sino que su modelo habla de 4 cuadrantes donde se encuentran 4 combinaciones entre las demandas laborales y la latitud de control del trabajador, estos son: trabajos pasivos donde hay bajo control y baja demanda; trabajos activos donde hay altas demandas y alto control; trabajo de baja tensión con bajas demandas y mucho control; y por último trabajos con alta tensión donde existen muchas demandas pero poco control laboral.

Muchas de las investigaciones realizadas en estrés se realizan con la referencia del cuadrante de trabajos con alta tensión de Karasek, como conceptualización de estrés laboral, siendo el caso de Sakurai, Nakata, Ikeda, Otsuka y Kawahito, 2013;

Gao, Newcombe, Tilse y Wilson, 2014; Jones, Hocine, Salomon, Dab y Temime, 2015. Aclarando que la tensión no solo puede ser entendida como resultado de aspectos del ambiente de trabajo, sino de los efectos conjuntos de las demandas de trabajo y de libertades en la toma de decisiones del trabajador frente a esas demandas (Karasek, 1979).

Esto evidencia que Karasek ya hace una distinción entre estrés como estado interno de la persona y la tensión laboral como el resultado de la interacción entre demandas y control del trabajador, que acorde con lo encontrado en Selye (1960) se comprende además, que el estrés es un estado del organismo que se hace manifiesto por un síndrome, el Síndrome General de Adaptación (SGA), que se compone de las fases de alarma (el alarmógeno o agente que interrumpe el funcionamiento estable del organismo), adaptación y resistencia (el organismo trata de volver a su estado de equilibrio normal) y agotamiento (se da cuando la fase de adaptación y resistencia se ven superadas por la acción del alarmógeno). Refiere el autor que no todos los estados de estrés llegan a la fase de agotamiento que es donde se puede generar la enfermedad del organismo al debilitar la respuesta de adaptación.

Selye (1960) además plantea que, aunque existe una confusión al considerar el estrés como tensión, no es tensión nerviosa, a pesar de que en este estado pueda haber tensión cuando el organismo trata de ajustarse ante la percepción de un alarmógeno; entendiendo que cualquier cosa de la vida cotidiana puede ser un alarmógeno; por tanto, quizás como plantea Bellagamba, Gionta, Senergue, Béque y Lehucher-Michel (2015, p. 357) citando a Karasek (1979) “la tensión laboral (JS), es un componente importante de estrés en el trabajo” mas no es el estrés en sí mismo.

Por otro lado, los modelos de estrés más nombrados son el modelo de demandas-control de Karasek, seguido del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, donde el estrés se genera cuando existe un sobreesfuerzo del trabajador y pocas recompensas; y por último el modelo transaccional del Lazarus y Folkman, que aunque es un modelo de estrés, en general analiza el estrés en términos de valoración cognitiva donde “el individuo es quien evalúa el ambiente como es-

tresante (amenazante) o no estresante (oportunidad)" (Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012, p. 4), valoración influida por las formas de afrontamiento individuales.

Dos de los modelos mencionados anteriormente son los más empleados en las investigaciones y construcción de instrumentos para medir el estrés; en primer lugar, el modelo de demandas-control cuyo instrumento es el cuestionario de contenidos del trabajo (JCQ) de Karasek et al. (1998) que evalúa las demandas, el control y el apoyo social en el trabajo; en segundo lugar, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa que justifica el cuestionario del mismo nombre de Siegrist et al. (2004). Así mismo estos dos modelos fundamentan teóricamente el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) de Kristensen TS, Hannerz H, Högh A, Borg V. - The National Institute for Occupational Health in Copenhagen (2005) que evalúa principalmente las formas nocivas de organización del trabajo.

Por último, dados los modelos de estrés se puede comprender que las variables como demandas y control laboral, formas de afrontamiento individuales, el esfuerzo y la recompensa se analizan quizá como variables que se ven involucradas en la aparición del estrés laboral, mientras que satisfacción laboral (Brattig, Schablon, Nienhaus y Peters, 2014; Khalatbari, Ghorbanshiroudi y Firouzbakhsh, 2013); inteligencia emocional (Littlejohn, 2012; Aghdasi, Kiamanesh y Naveh, 2011) y problemas músculo-esqueléticos (Hauke, Flintrop, Brun y Rugulies, 2011; León y Fornés, 2015) son variables frecuentemente asociadas al estrés laboral.

Conclusiones

Son numerosos los estudios sobre estrés laboral y algunos de ellos han definido este fenómeno como una respuesta a situaciones amenazantes, sin embargo, y de acuerdo a los planteamientos dados por Selye (1954) y Karasek (1979), el estrés es un estado del organismo diferente a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto.

Con respecto a los modelos del estrés, se observa que han jugado un papel importante en el estudio de este, siendo el fundamento para su conceptualización y explicación. Así mismo, han sido la base teórica para la construcción de los instrumentos más usados que miden el estrés laboral.

Por último, el estrés laboral se ha asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo-esqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual.

Limitaciones

Como limitaciones de esta investigación se observa la difícil comprensión de algunos artículos publicados en inglés de países de habla no inglesa, esto complejiza entender algunas de las ideas planteadas en los textos. También se identifica que la limitación en el rango de tiempo de los artículos elegidos (los últimos 5 años), posiblemente ha dejado de lado artículos de años anteriores con relevantes aportes para esta investigación.

Referencias

- Aghdasi, S., Kiamanesh, A., & Naveh, A. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Aniței, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. *For the young workers in Romania*, 84, 1010-1014.
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev Med Chile*, 143(1), 47-55.
- Araújo, C., de Souza, S., Cardoso, L., Rogério, M., Naves, L., & da Silva, E. (2015). Occupational stress among nursing technicians and assis-

- tants: Coping focused on the problem. *Invest Educ Enferm*, 33(1), 28-34.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.
- Bellagamba, G., Gionta, G., Senergue, J., Bèque, C., & Lehucher-Michel, M. P. (2015). Organizational factors impacting job strain and mental quality of life in emergency and critical care units. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(2), 357-367.
- Brate, A. (2014). Diagnosing occupational stress in romanian organisations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 559-564.
- Brattig, B., Schablon, A., Nienhaus, A., & Peters, C. (2014). Occupational accident and disease claims, work-related stress and job satisfaction of physiotherapists. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 1-13.
- Castillo, I., Torres, N., Ahumada, A., Cárdenas, K., y Licona, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Cartagena, Colombia.
- Chiang, M., Gómez, N., y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Çiçek, I. (2013). Relationship between balance of job demands-control and shared mission/vision for blue-collar employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 1093-1104.
- Crăciun, B., Mihai, P., & Crăciun, A. (2015). Perceived stress and strategic approach to coping among health professionals in private practice. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 374-378.
- Cuevas-Torres, M., y García-Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo Social*, 16(19), 1-22.
- Dargahi, H., & Shaham, G. (2012). Life Change Units (LCU) Rating as Stressors in Iranian Hospitals' Nurses. *Acta Medica Iranica*, 50(02), 138-146.
- De-Carvalho, S., de-Carvalho, O., Moreira, W., y Aparecida, M. (2011). Caracterización de los síntomas físicos de estrés en el equipo de emergencias. *Rev Esc Enferm USP*, 45(3), 720-721.
- De-Souza, J., Costa, P. H., Souza, B., Pinheiro, B., y Poli, C. (2011). Estrés en el trabajo de enfermería en hospital de emergencia: análisis usando la Job Stress Scale1. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 19(5), 1-10.
- Dollarda, M., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*, 26(4), 385-404.
- Dumitrescu, C. (2014). Influence of psychotherapeutic interventions on occupational stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 696-701.
- Duygulu, E., Hakan, N., Guripek, E., & Bagiran, D. (2013). The effect of role stress on the employee's well-being: a study in the pharmaceutical companies in the city of Izmir. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1361-1368.
- Fernández-Salazar, S. (2010, 17 de marzo). CASPe: lectura crítica de la literatura científica. Recuperado de <http://www.cuidando.es/533/>
- Gao, F., Newcombe, P., Tilse, C., & Wilson, J. (2014). Models for predicting turnover of residential aged care nurses: A structural equation modelling analysis of secondary data. *International Journal of Nursing Studies*, 51(9), 1258-1270.
- García-Herrero, S., Mariscala, M., Gutiérrez, J., & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social

- support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.
- García-Rodríguez, A., Gutiérrez-Bedmar, M., Bellón-Saameño, J., Muñoz-Bravo, C., y Fernández-Crehuet, J. (2015). Entorno psicosocial y estrés en trabajadores sanitarios de la sanidad pública: diferencias entre atención primaria y hospitalaria. *Atención Primaria*, 47(6), 359-366.
- Guimarães, M., Hökerberg, Y., & Faerstein, E. (2013). Trends and diversity in the empirical use of Karasek's demand-control model (job strain): A systematic review. *Rev Bras Epidemiol*, 16(1), 125-136.
- Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., & Rugulies, R. (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and metaanalysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*, 25(3), 243-256.
- Inoue, K., Gomes, G., & Misue, L. (2014). Stress level among intensive care nurses in the municipality of Paraná (Brazil). *Invest Educ Enferm*, 32(1), 69-77.
- Jones, G., Hocine, M., Salomon, J., Dab, W., & Temime, L. (2015). Demographic and occupational predictors of stress and fatigue in French intensive-care registered nurses and nurses' aides: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(1), 250-259.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karimi, L., Leggat, S., Donohue, L., Farrell, G., & Couper, G. (2013). Emotional rescue: The role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Journal Of Advanced Nursing*, 70(1), 176-186.
- Kath, L., Stichler, J., Ehrhart, M., & Sievers, A. (2013). Predictors of nurse manager stress: A dominance analysis of potential work environment stressors. *International Journal of Nursing Studies*, 50(11), 1474-1480.
- Kaya, G., Gündüz, H., & Çicekc, G. (2014). Exploring the effects of perceived organizational impediments and role stress on job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1129-1136.
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860-863.
- Khodabakhshi, M. (2013). Predicting occupational stress for women working in the bank with assessment of their organizational commitment and personality type. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1859-1863.
- Laal, M. (2013). Job stress management in nurses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 437-442.
- León, M., y Fornés, J. (2015). Estrés psicológico y problemática músculo-esquelética. Revisión sistemática. *Enfermería Global*, (38), 276-300.
- Levi, L. (1998). Factores psicosociales, estrés y salud. En O. I. Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, (pp. 3-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Littlejohn, P. (2012). The missing link: Using emotional intelligence to reduce workplace stress and workplace violence in our nursing and other health care professions. *Journal of Professional Nursing*, 28(6), 360-368.
- Llapa, E., da Silva, G., Neto, D., López, M., Seva, A., y Gois, C. (2015). Uso de prácticas integradas y complementarias en el tratamiento del estrés ocupacional: una revisión integradora. *Enfermería Global*, 14(3), 291-303.
- Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y. Y., Kong, F. Y., & Li, Q. J. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department

- nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212.
- Martínez, M., Albores, L., y Márquez, M. (2012). La integridad mental del personal clínico de un hospital psiquiátrico, asociada a una alta exigencia emocional y a la organización nociva del trabajo. *Salud Mental*, 35(4), 297-304.
- Mora, F., Segovia, G., Arco, A., Blas, M., & Garrido, P. (2012). Stress, neurotransmitters, corticosterone and body-brain integration. *SciVerse ScienceDirect*, 1476, 71-85.
- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Nixon, A., Mazzola, J., Bauer, J., Krueger, J., & Spector, P. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22.
- Oshio, T., Tsutsumi, A., & Inoue, A. (2015). Do time-invariant confounders explain away the association between job stress and workers' mental health?: Evidence from Japanese occupational panel data. *Social Science & Medicine*, 126, 138-144.
- Pasca, R., & Wagner, S. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the canadian multicultural workplace. *Soc Indic Res*, 109(3), 377-393.
- República de Colombia. (2009, 7 de julio). *Decreto 2566 de 2009*. Tabla de enfermedades profesionales. Bogotá.
- Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: an analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2486-2502.
- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., & Kawahito, J. (2013). How do employment types and job stressors relate to occupational injury? A cross-sectional investigation of employees in Japan. *Public Health*, 127(11), 1012-1020.
- Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., y Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. En O. I. Trabajo, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, (pp. 2-34). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida (el estrés)*. Argentina: Compañía General Fabril Editora.
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.
- Siegrist, J., Shackleton, R., Link, C., Marceau, L., Knesebeck, O. V., & McKinlay, J. (2010). Work stress of primary care physicians in the US, UK and German health care systems. *Social Science & Medicine*, 71(2), 298-304.
- Stoica, I. (2015). The tendency of creating social contacts is influenced by the ability to adapt to stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 541-546.
- Tobe, S., Baker, B., Hunter, K., Kiss, A., Perkins, N., Gómez, L., & Barr, C. (2011). The impact of endothelin-1 genetic analysis and job strain on ambulatory blood pressure. *Journal of Psychosomatic Research*, 71(2), 97-101.
- Torres-Fonseca, A., y López-Hernández, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 19(3), 393-399.
- Tsai, Y. C., & Liu, C. H. (2012). Factors and symptoms associated with work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: A pilot study in Taiwan. *BMC Health Services Research*, 12(199), 1472-6963.
- Tzeng, D. S., Chung, W. C., Lin, C. H., & Yang, C. Y. (2012). Effort-reward imbalance and quality of life of healthcare workers in military hospitals: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 12(309), 1472-6963.