

UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ENFERMERIA

GUIA SABRE LA PREVENCION DEL ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA DEN EL HOSPITAL LUIS G.
DÁVILA

Autoras:

Carmen Patricia Ayala Charfuelan
Ruth Elizabeth Zabala Villarreal

Tulcán- 2010

INTRODUCCIÓN

Actualmente el estrés es un tema común en investigaciones psicológicas, fisiológicas y laborales, debido a las condiciones ambientales, sociales, personales y económicas a las que nos enfrentamos cotidianamente, en las cuales se hacen presentes diferentes eventos que pueden considerarse estresantes. Por ello, es importante saber identificar adecuadamente la presencia de estrés. En el estrés laboral existen desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión.

El trabajo en hospitales ha sido considerado como una fuente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a la que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento del colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos.

Lo que observamos en el servicio de Medicina Interna en el personal de enfermería que al encontrarse unificadas varias especialidades médicas como son medicina interna, cirugía y traumatología, es en ese momento que el estrés sufrido repercute sobre la calidad de atención ya que cada uno de los pacientes necesita una atención integral diferente para una más rápida recuperación. Para la obtención de información se realizaron encuestas tanto al personal de enfermería como a los pacientes del Servicio de Medicina Interna, las cuales revelaron respuestas contundentes significativas en ambos grupos que fueron de gran ayuda para poder reconocer la influencia del estrés laboral en el personal de enfermería que brinda atención al paciente.

Objetivo

Objetivo general.

Implementa y socializar de la guía sobre “Prevención del estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Luis G. Dávila de la ciudad de Tulcán”, para controlar y disminuir los factores desencadenante del estrés

Objetivos específico

- Socializar la guía sobre “Prevención del estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Luis G. Dávila de la ciudad de Tulcán” con la finalidad de proporcionar información sobre los factores de riesgo para mejorar la calidad de atención al usuario y aportar con mejores estilos de vida.
- Determinar acciones para mejorar de manera efectiva el estrés laboral y la situación que atribuye al desarrollarla mediante la aplicación de actividades prácticas que contiene la guía.
- Aplicar estrategias en las actividades cotidianas enfocadas a eliminar altos niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería, que laboran en el hospital Luis G. Dávila de la ciudad de Tulcán mediante normas y métodos que se presenten en la guía.
- Implementar la guía “Prevención del estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Luis G. Dávila de la ciudad de Tulcán” como un instrumento que permita fortalecer los niveles de vida saludables de los profesionales que laboran en la institución.

ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es aquel producido por el entorno del trabajo. Es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas, es decir, lo que le ocurre al «estresado» es que se sitúa en unas condiciones de vida que le llevan continuamente al borde del agotamiento, una acumulación de sobreesfuerzo constante, una tensión emocional y/o intelectual fuerte, sin tiempo para nada.

CAUSAS

- Ritmo de vida acelerado



- Dedicar la mayor parte del tiempo al trabajo y dejar a un lado las actividades Recreativas



- Cambios en el estilo de vida



- Exposición a fuentes de ruido



- Problemas en el trabajo y hogar



- Descanso insuficiente



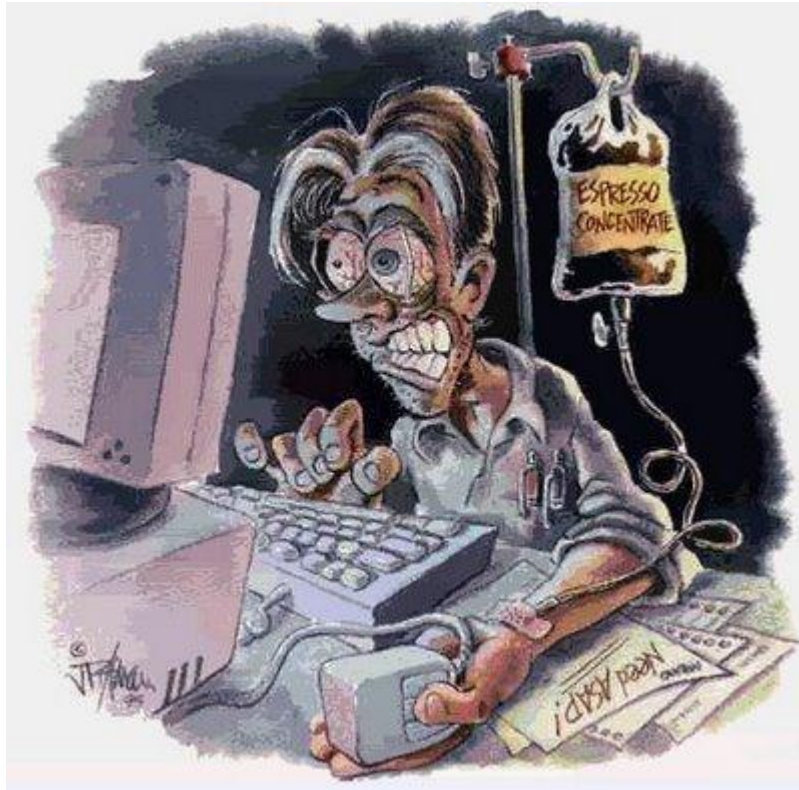
- Consumo de drogas



FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

Desempeño Profesional

- Trabajo de alto grado de dificultad



La dificultad de la realización del trabajo está en relación con el nivel de habilidad personal de enfermería, Conforme se progresa la misma tarea se vuelve más fácil.

- Las responsabilidades y decisiones muy importantes

Cargo que se le da, de gran compromiso al personal que tenga habilidades para realizarlas. Es el estrés que se puede dar en personas que desarrollan tareas jerárquicas muy importantes con un alto grado de responsabilidad como podrían ser aquellos que tengan responsabilidades

- Funciones contradictorias.

Es decir, todo lo contrario a lo que uno ha afirmado para luego negarlo con la misma poca convicción.

- Creatividad e iniciativa restringidas.

Limitación de la capacidad de inventar algo nuevo, de relacionar algo conocido de forma innovadora o de apartarse de los esquemas de pensamiento y conducta habituales. Disminuyendo la originalidad, flexibilidad (utilizar de forma inusual pero razonable los objetos), sensibilidad (detectar problemas o relaciones hasta entonces ignoradas), fluidez (apartarse de los esquemas mentales rígidos) e inconformismo (desarrollar ideas razonables en contra de la corriente social),

- Tecnología obsoleta

Si la empresa posee una tecnología obsoleta y con alto nivel de riesgo esto ayuda a elevar el nivel de estrés de los profesionales que laboran en la misma. Otro aspecto podría ser en un extremo opuesto tener tecnología de última generación y no capacitar correctamente en el manejo de la misma con lo que también puede elevar el nivel de estrés de las personas.

- Ausencia de plan de vida laboral

Ausencia de plan de vida laboral supone la enumeración de los objetivos que una persona quiere lograr a lo largo de su vida y una guía que propone como alcanzarlos.

Dirección

- Liderazgo inadecuado

La estructura de la organización, el tipo de liderazgo y supervisión practicados y la forma de promulgar las tareas y responsabilidades de los trabajadores son factores también influyentes. En efecto, son elementos tan

poderosos que pueden eliminar la incompetencia individual dentro del sistema, o bien, pueden volver incompetentes aun a sus integrantes más capaces.

- Las condiciones laborales inadecuadas.

Este caso se puede dar cuando hay malas condiciones de trabajo; salarios bajos; una alimentación inadecuada e insuficiente; la ausencia de perspectivas de progreso; las pocas posibilidades de recreación; la presencia de una inestabilidad laboral por renovación de equipamientos o cambios en los procesos de producción; nueva disposición etc.

- Relaciones laborales ambivalentes

Es la Disposición psíquica que se experimenta o manifiesta simultáneamente dos sentimientos, dos actitudes opuestas hacia un mismo objeto, hacia una misma situación. (Por ejemplo, amor y odio, deseo y temor, afirmación y negación.), que en una organización puede llevar a varios problemas.

- Manipulación o coacción del trabajador

Se refiere a la violencia o imposición de condiciones empleadas para obligar a un sujeto a realizar u omitir una determinada conducta.

- Motivación deficiente

Establecen un nivel que se refiere a la falta de satisfacción en las necesidades elementales y necesidades sociales.

- Falta de capacitación y desarrollo del personal



La falta de capacitación y un aparente divorcio entre la oferta y la demanda están llevando a aumentar las tasas de desempleo en todo el mundo, llevando a aquellas personas que ya ocupan un cargo a tener temor y preocupaciones por el desempleo. Por lo tanto la persona de los conocimientos, habilidades y aptitudes que puede emplear un individuo para cumplir con las responsabilidades hace que posea dentro de la organización a la que pertenece y en su vida social una mejor participación.

- Carencia de reconocimiento

La falta de reconocimiento en el trabajo es uno de los problemas que más afecta a los empleados y el más difícil de resolver para las empresas, porque genera desmotivación y, en consecuencia, baja en la productividad y alza en los conflictos. El reconocimiento por la tarea que uno realiza es necesario en cualquier aspecto de la vida personal y también en el trabajo

- Remuneración no equitativa

Es el pago que recibe de forma periódica los trabajadores de mano de su empleador a cambio de que éstos trabajen durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzcan una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo en forma desigual.

Organización y Función

- La ambigüedad de roles

Hay una falta de claridad en las misiones y funciones del puesto de trabajo, no están claramente definidas las responsabilidades del puesto. En estos casos se suele producir un alto nivel de estrés, depresión, deseos de abandonar el puesto, hay disminución de la autoestima por la falta de satisfacción en la tarea que se realiza. Se hace necesario desarrollar un buen nivel de comunicación e información.

- Atribuciones ambiguas

Ocurre cuando hay diferencias entre lo que espera el profesional y la realidad de lo que le exige la organización. Puede haber conflictos como por ejemplo recibir órdenes contradictorias de un responsable de enfermería o cuando los deseos y metas no se corresponden con lo que realmente estamos haciendo. Cuando no se tiene claro lo que se tiene que hacer, los objetivos del trabajo y la responsabilidad inherente que conlleva, nos puede estresar de forma importante.

- Desinformación y rumores

Los rumores son objetos que sólo cobran su existencia en el momento de ser comunicados, de transmitirse. Son orales, transitorios e incontrolables, aunque, a partir de un texto, es posible que nazca uno que se difunda como más rápidamente puede comenzar a correr: a través del habla entre individuos que son casi sintomáticamente escuchas y transmisores.

- Conflicto de autoridad



Los conflictos en las organizaciones son inevitables. No obstante, el conflicto puede actuar como una fuerza positiva o negativa, de modo que la dirección no debe esforzarse en que desaparezca, sino eliminar los que afecten negativamente a los esfuerzos que la organización dedica a alcanzar sus objetivos. Por tanto, el problema no parece radicar en el conflicto, sino en la forma de manejarlo.

- Las discrepancias con las metas de la carrera laboral

En este caso dado que hay dudas sobre la carrera laboral o profesional de la persona dentro de la organización comienzan a marcarse las inseguridades laborales, dudas sobre los ascensos y las legítimas ambiciones que se van frustrando. Esto puede provocar cierto nivel de ansiedad, frustración, depresión especialmente entre los 40 y 50 años. El rendimiento laboral va a decrecer y su pueden facilitar ciertas adicciones hacia el alcohol, las drogas, el café, el tabaco

Tareas y Actividades

- Cargas de trabajo excesivas.



Es cuando se trabaja de forma excesiva, compulsiva y se descuidan otras actividades de la vida como la familia, el cuidado personal, el ocio. Se vive por y para el trabajo, y los excesos no son buenos. La sobrecarga de trabajo o estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas.

- Autonomía laboral deficiente

Falta de condición para ciertas cosas, no depender de nadie, en su aspecto económico, jurídico y social o que tiene algún defecto o que no alcanza el nivel considerado normal.

- Ritmo de trabajo apresurado

La presión ante un exceso de tareas afecta tanto a hombres como a mujeres, ocuparse en cualquier actividad física o intelectual y hacer a la ligera, sin profundizar permite.

- Trabajo monótono o rutinario

Trabajo con falta de variedad en cualquier cosa, hábito adquirido de hacer las cosas por mera práctica y sin razonar.

Medio Ambiente de Trabajo

- Condiciones físicas laborales inadecuadas

Este caso se puede dar cuando hay malas condiciones de trabajo; salarios bajos; una alimentación inadecuada e insuficiente; la ausencia de perspectivas de progreso; las pocas posibilidades de recreación; la presencia de una inestabilidad laboral por renovación de equipamientos o cambios en los procesos de producción; nueva disposición etc.

- El ambiente laboral inadecuado

Aquí aparecen los denominados “estresores ambientales” como podrían ser: iluminación deficiente, alto nivel de ruido o ruidos intermitentes, excesivo nivel de vibraciones, presencia de contaminantes químicos, altas o bajas temperaturas, trabajos en altura de alto riesgo, atmósferas mal ventiladas, trabajos en máquinas de alto riesgo. Los estresores ambientales exigen al trabajador una doble adaptación: física y psicológica.

Jornada Laboral

- Jornadas de trabajo excesivas

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes

Empresa y Entorno Social

- Salario insuficiente

Los salarios insuficientes son todos aquellos pagos que no compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

- Inseguridad en el trabajo

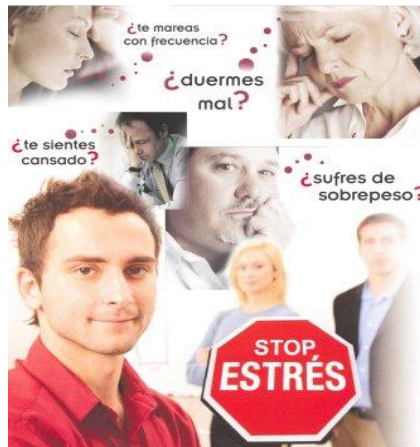


Se la define como la interacción entre: La probabilidad y la gravedad percibida de perder el propio trabajo en donde la gravedad es función de las características laborales y personales, que podría ser perjudicada por la pérdida del trabajo.

- Clima Laboral

La falta de participación, sentimientos de deshumanización, restricciones por recortes de recursos y los juegos políticos son elementos que incrementan el estrés laboral.

SÍNTOMAS DEL ESTRÉS LABORAL



- Fatiga crónica, Alteraciones del sueño, Úlcera gástrica y otras alteraciones, gastrointestinales, Taquicardia, palpitaciones, Cefaleas frecuentes, Problemas de alergia, Dermatitis, Incapacidad para concentrarse, Falta De Memoria, irritabilidad, celos, críticas a los demás, Distanciamiento afectivo, retraimiento, Baja autoestima, sentimientos de desilusión, engaño y deseos de abandonar el trabajo, Depresión e ideas de suicidio, Autocrítica, sentimientos de culpa, Absentismo laboral: periodos de baja por enfermedad, Aumento de conducta violenta como explosiones de ira, agresividad y respuestas, desproporcionadas a los estímulos externos, Abuso de sustancias como café, tabaco, alcohol, tranquilizantes y sedantes, Abandono personal, Pasividad ante las exigencias de los demás, Imposibilidad para relajarse, Caminatas sin rumbo, Negación de las emociones, Esfuerzo de contener sus sentimientos, Atención selectiva respecto a los pacientes

EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL		
Efectos Fisiológicos	Efectos Motores	Efectos del estrés laboral sobre la salud
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la tasa cardíaca • Tensión muscular • Dificultad para respirar • Efectos Cognitivos: • Preocupaciones • Dificultad para la toma de decisiones Sensación de confusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Hablar rápido • Temblores • Tartamudeo 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades por Estrés Agudo. • Ulcera por Estrés • Estados de Shock • Neurosis Post Traumática • Patologías por Estrés Crónico. • Dispepsia • Gastritis • Ansiedad • Accidentes • Frustración

SATISFACCIÓN DEL PACIENTE

Satisfacción del paciente hospitalizado con la atención de enfermería.

La Satisfacción del usuario está subordinada a numerosos factores como las expectativas, valores morales, culturales, necesidades personales, retribuciones esperadas, información recogida de otros usuarios y de la propia organización, Estos elementos condicionan que la, satisfacción sea diferente para distintas personas y para la misma persona en diferentes circunstancias.

Aspectos que se debe tener en cuenta para una buena satisfacción del paciente

Hay aspectos que suponen un obstáculo a la satisfacción del cliente de sus necesidades y preferencias. Uno de ellos es pensar que se debe dirigir a satisfacer las necesidades de salud con la atención brindada que los expertos consideran preciso, y dejar las demandas y preferencias del usuario a segundo plano. El segundo es creer que los consumidores no pueden evaluar correctamente la calidad técnica de la atención. Existe la creencia que los usuarios valoran distintas y enfrentada a las valoradas por los profesionales, con lo cual se contraponen la satisfacción de los clientes a la calidad de atención

Importancia sobre el trato recibido durante el proceso de atención por parte del personal de enfermería

La importancia de la atención brindada por parte del personal de enfermería en los centros hospitalarios está en cobrar protagonismo en la calidad, ya que su atención va dirigida a mantener el bienestar físico, mental y social de un ser humano. Dicha atención es proporcionada por personal capacitado en el área de la salud, siendo el personal de enfermería quien establece mayor contacto con el paciente ante la realización de procedimientos y procesos que se ven reflejados en la evaluación de resultados, siendo el usuario el encargado de manifestar su satisfacción o insatisfacción con esta atención.

Como mejorar el nivel de satisfacción del paciente.

El conocimiento del nivel de satisfacción de los pacientes sirve básicamente para valorar y monitorizar la calidad, disponibilidad y utilización de la atención en salud en general, identificando áreas problemáticas que podrían ser objetivo de futuras acciones; de modo que no sólo se tomen medidas de efectividad clínica y

de eficiencia económica, sino también medidas de aceptabilidad social que incluyen la visión de la comunidad y de los usuarios sobre la salud y sobre diferentes aspectos del proceso de atención, especialmente sobre la percepción de los cuidados de enfermería para ejecutar intervenciones que marcan una diferencia en la vida de las personas, mostrando así que el cuidado, permite a las personas dar sentido a sus experiencias de salud y a su vida ya que la satisfacción del usuario depende de la resolución de sus problemas, del resultado del cuidado según sus expectativas, del trato personal que recibió, y del grado de oportunidad y amabilidad con el cual el servicio fue brindado. El usuario de las instituciones de salud, se enfrenta en general, a un medio desconocido y a situaciones en las que no desearía estar, por ello, todos los factores que podrían contribuir a proporcionar una óptima atención de salud.

Relaciones Interpersonales en el trabajo relacionado con el estrés laboral

Las relaciones interpersonales son valoradas en general como positivas. Es más, diversos teóricos defienden la afiliación, como un motivo básico de la persona. Esto no significa que las relaciones interpersonales en el trabajo sean siempre positivas.

Los lugares de trabajo.

La cantidad de personas que se encuentran en los lugares de trabajo son representativos de mayor cantidad de relaciones, mayor ayuda en las tareas y esto es positivo en la medida de que exista una relación equilibrada en comparación con el espacio organizacional, porque se transforma en negativo cuando la cantidad de personas sigue ingresando y como consecuencia las relaciones son mayores pero se pierde la privacidad, producen un deterioro de la satisfacción laboral y se pierde la retroalimentación entre los empleados y quien los dirige.

Calidad de relaciones.

La calidad de las relaciones es positivo en función de la calidad de lo que se produce o servicio que se brinda, mas si se relacionan no solo dentro del lugar de trabajo sino además fuera del, esto es cuando el nivel de estrés es menor, también se puede considerar los que tienen amigos dentro del trabajo pero no fuera y por último los que no tienen esas relaciones ni fuera ni dentro del lugar laboral.

Relaciones con las autoridades.

Se puede decir que al encontrarse en buenas relaciones con el jefe o superiores, quienes aplican recompensas o castigos, significa que el empleado tendrá menores niveles de estrés, no así cuando es una mala relación porque significa que aumentará su nivel de estrés, de presiones o tensiones en el trabajo.

Cuando el estilo de liderazgo es tipo relajado, es como que se cumplen los objetivos de cada uno pero no el de la organización, casi no existe el control y se genera trabajo en función de los intereses personales, significa que todo se realiza de acuerdo a premisas establecidas donde el gerente trabaja en función de la producción pero no deja de lado a las personas, se está en equilibrio según las necesidades de ambos.

Relaciones con los pares

Estas relaciones no siempre son de tipo ideal o parecido, pero las rivalidades por conseguir ventajas mediatas o inmediatas se encuentran a la orden del día, con relación a mayor salario, promociones y ascensos, tipo de responsabilidades, áreas de trabajo, competencia por lograr ser mejor visto, son causas de altos niveles de estrés.

Relaciones con sus dirigidos

Pueden ser causas de estrés. En la medida que no se tenga en claro que se desea, cual es el plan a llevar a delante, como se implementa el programa de acción, si existe una buena comunicación, si se encuentran convencidos de lograr objetivos en conjunto, cuando no existe respeto por el otro o a la inversa, el conflicto se genera a partir del momento del ascenso del jefe y las exigencias del cargo, donde puede o no estar capacitado para ello.

Relaciones de profesionales con sus usuarios

Existen estudios que demuestran que las relaciones entre profesionales de servicio cuando el usuario relata problemas de tipo familiar o personal, personas con problemas sociales, marginados, y de alguna manera no se encuentran insertos en el sistema - desocupados, subocupados - son una fuente importante de estrés.

Se tiene presentes también a temas tales como: el clima del equipo de trabajo es un estresor relevante, el conflicto, en este caso no siempre es de tipo negativo sino que permite el descenso con posibilidades de mejorar al grupo, el problema está cuando es el conflicto por el conflicto mismo, este sí es un elemento altamente estresante; esto lo debe manejar el grupo de manera de poder neutralizar este último a los efectos de amortiguar los efectos de este y otros estresores sobre el bienestar de todos.

CONCLUSIONES

- A través del contenido de esta guía podemos concluir que el estrés laboral en enfermeras se debe a las características de su actividad, se enfrentan Cotidianamente a múltiples situaciones estresantes que demandan en ellas una acción rápida y eficaz, que propicie el menor riesgo para el paciente, familiares y equipo con el cual trabajan, el personal de enfermería refiere que el estrés laboral es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas.
- Tomando en cuenta las condiciones ambientales, la flexibilidad de horarios, enriquecimiento en el puesto de trabajo, estructura organizacional, incentivación, estilos de dirección, que son indispensables para la adquisición de destrezas, modificación de los procesos cognitivos y adquisición de nuevas habilidades.

RECOMENDACIÓN

- Realizar integración con el equipo de trabajo, para liberar el estrés generado.
- Fortalecer las redes de trabajo y organizar las actividades y responsabilidades a nivel individual y grupal. Evitando consecuencias negativas en su lugar de trabajo, disminuyendo el ausentismo, incapacidades, conflictos laborales, problemas de salud, tales como, gastritis, úlceras.
- Administrar el tiempo, La organización y previsión nos vuelven menos vulnerables al estrés. Por eso, se recomienda establecer una escala de prioridades sobre obligaciones y aceptar que solo podemos manejar una cosa a la vez. Esto significa encarar proyectos alcanzables y no

desmesurados. Los eventos estresantes estarán siempre presentes, pero sólo podremos sobreponernos desarrollando un adecuado afrontamiento.

- Utilizar el tiempo libre en forma sana junto a sus seres queridos. Los descansos conviene tomarlos con mayor frecuencia, que no sean una vez al año.
- Diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rotación que vaya en sentido mañana- tarde-noche y los días de descanso
- Es importante brindar oportunidades de interacción social, incluso la posibilidad de recibir apoyo social y emocional y ayuda mutua entre compañeros de trabajo lo que también se debería hacer es definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo de cada empleado

Bibliografía

1. Baradell JG.: Clinical outcomes and satisfaction of patients of clinical nurse specialists in psychiatric-mental healthnursing. Arch Psychiatr Nurs, 9(5): 240-50, 1995.
2. Delgado A., López LA., Luna del Castillo JD.: Influence of the organizational model on user satisfaction. Aten Primaria,16(6): 314-8, 320-1, 1995.
3. Encarta 1997. Enciclopedia Microsoft.
4. Gonzalves PE., Minderler JJ., Tompkins DL.: A patient satisfaction survey: a basis for changing delivery of services. Mil Med, 160(10): 486-8, 1995.
5. Grogan S., Conner M., Willits D., Norman P.: Development of a questionnaire to measure patient' s satisfaction with general practitioners' services. Br J Gen Pract, 45(399): 525-9, 1995.
6. Lele M, Sheth J: El cliente es la clave.Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid.1989
7. Saturno PJ.: Methods of user participation in the evaluation and improvement of the quality of health services. Rev Esp Salud Pública, 69(2): 163-75, 1995.
8. Weingarten SR., Stone E., Green A. et al.: A study of patient satisfaction and adherence to preventive care practice guidelines. Am J Med, 99(6): 590-6, 1995.

Lincografía

- 1 <http://www.monografias.com/trabajos45/estres-laboral/estres-laboral.shtml#qes>
- 2 <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>
- 3 <http://www.gueb.org/motivacion/Estres-Laboral>
- 4 http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm
- 5 <http://www.enplenitud.com/nota.asp?notaid=2349>
- 6 <http://www.saludymedicinas.com.mx/nota.asp?id=1358>
- 7 www.econ.unicen.edu.ar/academicas/catedras/optativa_rrhh1/Desencadenantes%20del%20Estres%20Laboral.doc
- 8 <http://psiconet.com/foros/trabajo/estres.htm>
- 9 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1816-77132007000100007