

FICHA TÉCNICA

AUTORES: LOPEZ GONZÁLEZ, Ángel y AYENSA VÁZQUEZ, José Ángel.

TÍTULO: Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I).

FUENTE: *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 46, pág. 52, febrero 2008.

RESUMEN: Cuando se valoran las condiciones psicosociales poco favorables, destaca el estrés laboral (entendido como distrés). Los autores del artículo han realizado un estudio en la población laboral de la Comunidad Autónoma de Baleares, utilizando como instrumento de medida el modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist, sobre diversos colectivos. Éste aporta información sobre características del trabajador como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa. En el próximo número de *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, el 47, se ampliará este estudio para conocer de forma específica los niveles de estrés en el colectivo de enfermería.

DESCRIPTORES:

- Estrés laboral.
- Esfuerzo.
- Recompensa.
- Implicación.
- Cuestionario Siegrist.
- Riesgos psicosociales.
- Colectivo laboral.

Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I)

¿Es posible averiguar los niveles de estrés que padecen los trabajadores? El modelo de Siegrist se presenta como una metodología que permite prever la presencia de situaciones poco satisfactorias, ya que se pueden conocer valores como el esfuerzo que realizan los trabajadores, la recompensa que obtienen y su grado de implicación con la empresa.

Ángel Arturo López González, coordinador del Servicio de Prevención de Ibsalut, Palma de Mallorca, y José Ángel Ayensa Vázquez, Servicio de Prevención del Ministerio de Defensa, Zaragoza.

Aunque hay estudios que han demostrado que el estrés (eustrés) puede mejorar el rendimiento del trabajador al aumentar, entre otros aspectos, la atención y la memoria, si el proceso es muy intenso, o continuado en el tiempo, los recursos de la persona se agotan y se produce una disminución del rendimiento (distrés).

El estrés entendido como distrés actúa de una forma negativa sobre la salud de diferentes maneras:

- > **Modificando los hábitos saludables:** se fuma, come y bebe más. Se hace menos ejercicio y se duerme menos.
- > **Hiperactivación fisiológica que mantenida en el tiempo provoca:** enfermedades cardiovasculares (hipertensión, cardiopatía isquémica), digestivas, sexuales, osteomusculares, inmunodepresiones que hacen aumentar el riesgo de cuadros infecciosos como la gripe, etc.
- > **Trastornos de ansiedad** o incluso ataques de pánico.

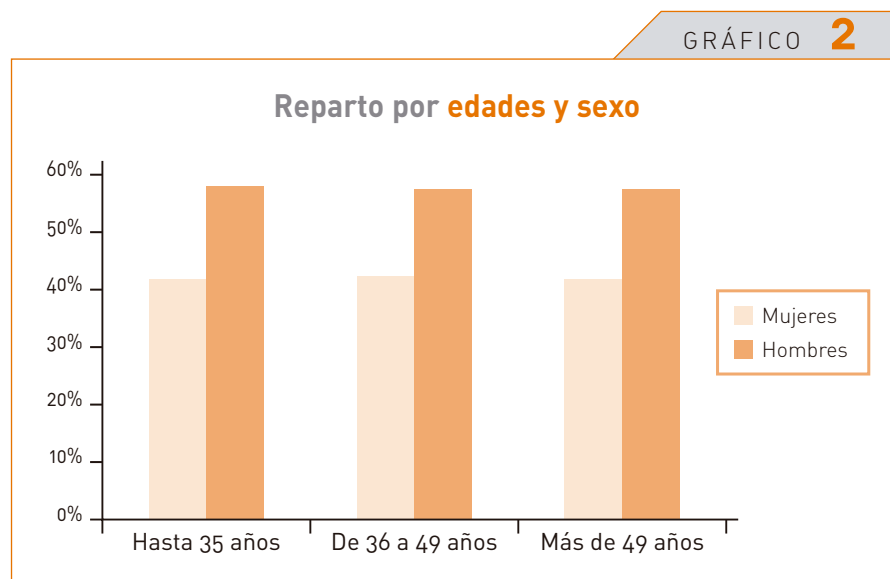
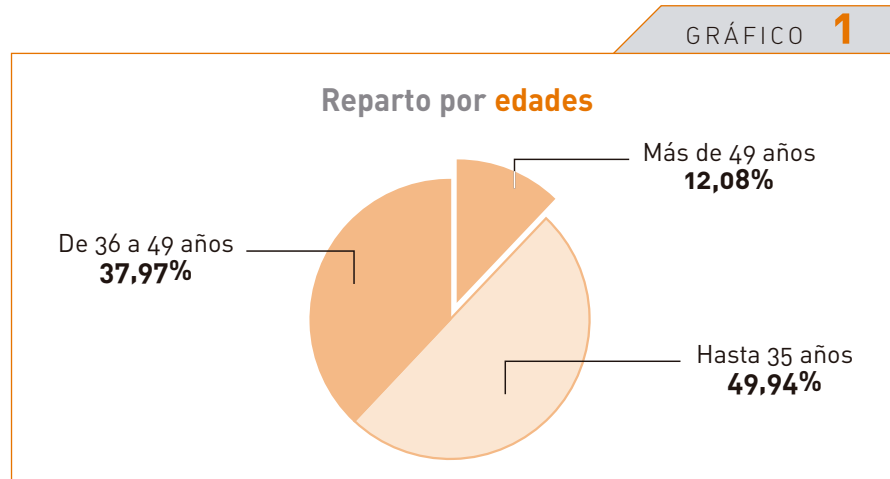
De todos estos datos se deduce que es muy importante conocer los niveles de estrés en las personas y, trasladándolo al mundo laboral, en los diferentes sectores productivos. La dificultad viene cuando hay que definir el instrumento de medida que se quiere utilizar.

En la actualidad existen dos modelos que permiten una evaluación cuantitativa del problema:

- Demanda-control de Karasek
- Desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist

Mientras el modelo de Karasek evalúa las características específicas del puesto y el grado de control sobre las tareas, el modelo de Siegrist da información adicional sobre una serie de características del trabajador como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa.

Hasta 2003 no se desarrolló la versión adaptada al castellano del modelo de Siegrist, realizada por Macías Robles *et al.* entre un colectivo de sanitarios de Asturias¹. Resultaba muy convenient-



te, por tanto, llevar a cabo un estudio más completo que abarcara a diversos colectivos laborales. Por ello, se planteó la realización de este proyecto utilizando el modelo de Siegrist y ampliándolo al mayor número posible de trabajadores. Sus objetivos son:

- > Determinar los niveles de estrés mediante el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en los diferentes colectivos laborales en Baleares.

- > Fijar los niveles de esfuerzo realizado, recompensa e implicación, según el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en cada uno de los colectivos laborales en Baleares.

- > Valorar la influencia de determinados factores sociodemográficos en los niveles de estrés, esfuerzo, recompensa e implicación obtenidos mediante el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en trabajadores de Baleares.

- > Ampliar los dos únicos estudios realizados en castellano con este método, ambos exclusivamente en personal sanitario y en poblaciones pequeñas, (Macías Robles *et al.* y López González *et al.*) a otros colectivos laborales y a mayor población.

¹ Tanto el trabajo de Robles como algunos llevados a cabo por los autores del artículo en 2004 implicaron exclusivamente a trabajadores sanitarios y a una población reducida.

GRÁFICO 3

Reparto por tipo de trabajo

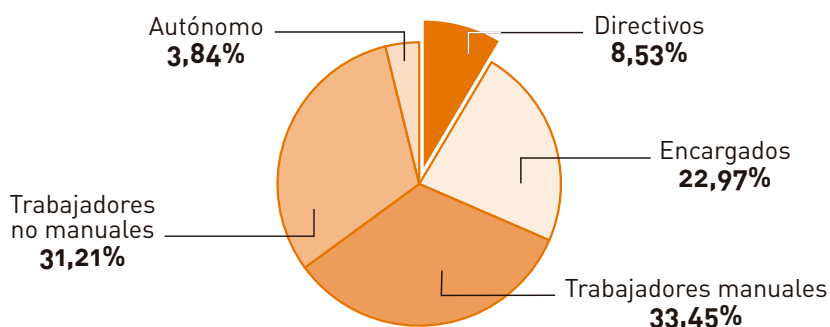


GRÁFICO 4

Reparto por género y tipo de trabajo

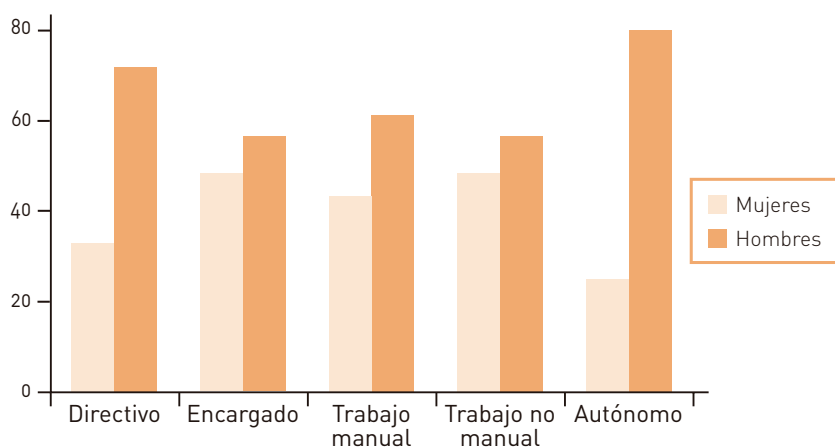


GRÁFICO 5

Significación estadística por edad

	Directivos	Encargados	Trabajador manual	Trabajador manual	Autónomos
Directivos		0,0081	0,0138	0,3949	0,578
Encargados			0,8531	0,0048	0,0078
Trabajador manual				0,0061	0,0163
Trabajador no manual					0,1852
Autónomos					

> Establecer valores de referencia en la población española y en diferentes colectivos laborales que sirvan de referencia para los posteriores estudios que se lleven a cabo.

Personas y método

Se plantea un estudio descriptivo transversal en el que participan 1.746 trabajadores de las Islas Baleares. El tamaño muestral se calcula para una seguridad del 99% y una precisión del 2%, y se realiza un muestreo aleatorio según colectivos laborales y teniendo en cuenta el tamaño de muestra obtenido.

Para determinar si hay diferencias estadísticamente significativas por edad en cada variable estudiada se utiliza la estimación y contraste de la diferencia poblacional de dos proporciones. Para valorar si hay diferencia por género en cada variable estudiada se emplea la *t-student*².

> **Reparto por edades.** La edad media es 36,78 años (desviación *d*- típica 9,83): 872 trabajadores (49,94%) tienen hasta 35 años; 663 (37,97%) entre 36 y 49; y 211 (12,08%), más de 49 años (Gráfico 1, página 53).

> **El reparto por edades en cada sexo** es similar (no hay diferencias estadísticamente significativas: *p*³ 0,363, *p* 0,421, *p* 0,556), como se ve en el Gráfico 2 (página 53). Hasta 35 años, hay 364 mujeres (41,74%) y 508 hombres (58,26%). De 36 a 49 años: 280 mujeres (42,23%) y 383 hombres (57,77%). En el segmento de más de 49 años: 89 mujeres (42,18%) y 122 hombres (57,82%).

> **El reparto por tipo de trabajo** (Gráfico 3) consiste en: directivos: 149 (8,53%), encargados: 401 (22,97%), trabajadores manuales: 584 (33,45%), trabajadores no manuales: 545 (31,21%) y autónomos: 67 (3,84%).

- Directivos: 45 mujeres (30,2%) y 104 hombres (69,8%). La edad media es 38,34 años, y la *d* típica 10,58.

² Método paramétrico para comparar medias.

³ Nivel de significación estadística. Si es menor de 0,05 existe esa significación.

- Encargados: 184 mujeres (45,89%) y 217 mujeres (54,11%). La edad media es 35,86 años, y la d típica 9,388.
- Trabajo manual: 239 mujeres (40,93%) y 345 hombres (59,07%). La edad media es 35,98 años y la d típica 10,381.
- Trabajo no manual: 250 mujeres (45,87%) y 295 hombres (54,13%). La edad media es 37,59 años y la d típica 9,224.
- Autónomos: 15 mujeres (22,39%) y 52 mujeres (77,61%). La edad media es 39,18 años y la d típica 9,553.

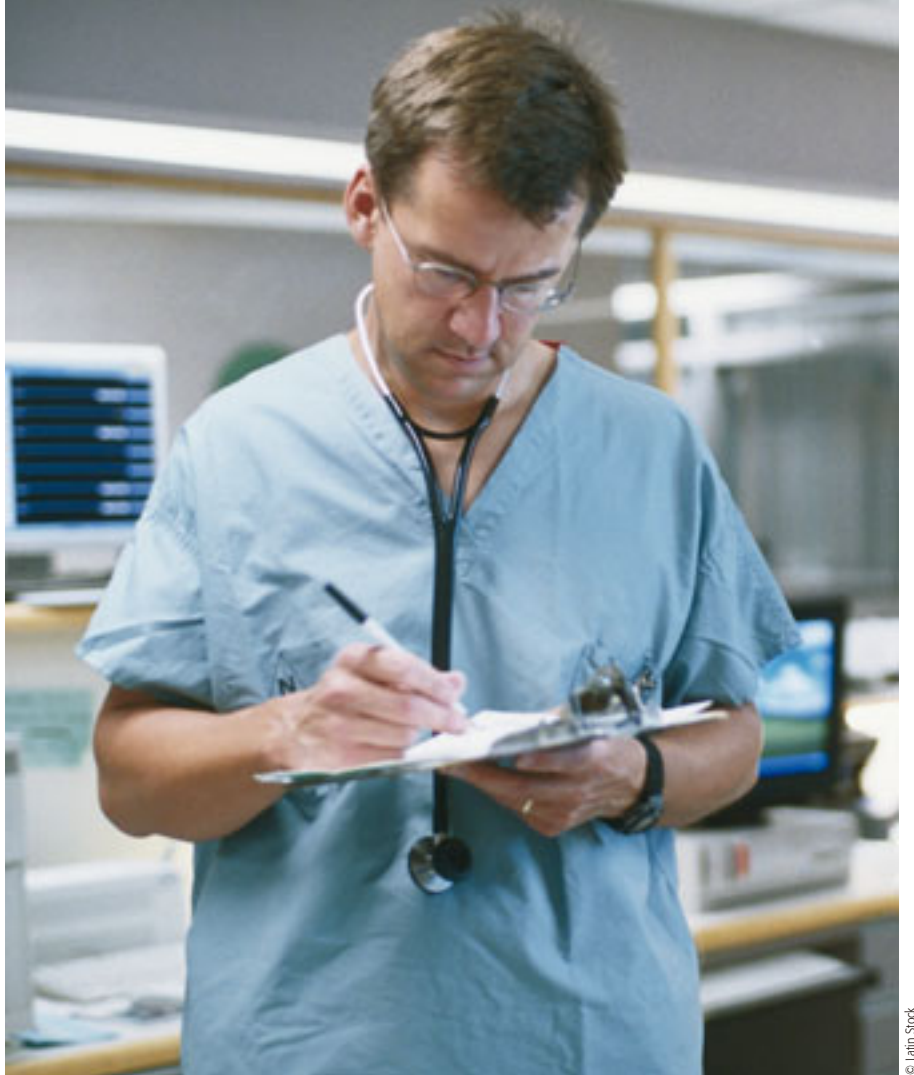
No hay diferencias estadísticamente significativas en el reparto por género (Gráfico 4, página 54), pero sí las hay en relación al reparto por edad (Gráfico 5, página 54).

> **Reparto por turnos** (Gráfico 6, página 56). Sin turnos: 1.154 (66,09%); con turnos pero sin noche: 315 (18,04%). Con turnos y con noche: 277 (15,86%). Se desglosa en:

- Sin turnos: 500 mujeres (43,33%) y 654 hombres (56,67%). Edad media: 37,059; d típica 9,8648.
- Con turnos sin noches: 118 mujeres (42,6%) y 159 hombres (57,4%). Edad media: 35,58; d típica 9,6101.
- Con turnos con noches: 115 mujeres (36,51%) y 200 hombres (63,49%). Edad media: 36,819 años; d típica 9,874.

A su vez, el comparativo entre los trabajos que incluyan noches y los que no es: sin noches, 618 mujeres (43,19%) y 813 hombres (56,81%). La edad media es de 36,772 años, con una d típica de 9,8302. Hay diferencias estadísticamente significativas en el reparto por género entre trabajo sin turnos, y con turnos y con noche (Gráfico 7, página 56).

Si se comparan los trabajos que incluyen noches y los que no (con independencia de la existencia de turnos) no hay diferencias estadísticamente significativas por género. Pero sí las hay, también estadísticamente significativas, en el reparto por edad entre trabajos sin turnos y con turnos sin noche.



© Latin Stock

En este estudio sobre riesgos psicosociales, según el modelo de Siegrist, participaron cerca de 1.750 trabajadores de Baleares.

> **Reparto por colectivos laborales** (Gráfico 8, página 57): administrativos: 210; almacén: 63; comerciales: 52; comercio: 81; taxistas: 87; construcción: 184; directivos: 89; educación: 135; hostelería: 199; industria: 82; profesión liberal: 42; policía local: 141; técnicos en Prevención Riesgos Laborales: 52; sanitarios: 303. El tamaño muestral de cada colectivo se hace para una seguridad del 99% y una precisión del 2%.

Método

Como instrumento de medida se utiliza, en una muestra de 298 trabajadores sanitarios del Hospital Comarcal de Avilés, el cuestionario abreviado de Siegrist & Peter de la Universidad de Dusseldorf (1998), validado para la población española por Macías Robles *et al.* en 2003. Se autoadministra, es anónimo para asegurar la confidencialidad, y consta de tres partes:

Variables sociodemográficas. Se recogen las más importantes (edad, sexo, nivel educativo) y un mínimo de información descriptiva del ambiente laboral (situación laboral, profesión, tipo de trabajo, de empresa, antigüedad, pluriempleo, número

de horas y trabajo a turnos). En total, son 11 preguntas, y los ítems de cada variable están, en la mayoría de los casos, definidos en el cuestionario:

- **Edad.** Sin codificar. Se establecen tres grupos: hasta 35; de 36 a 49 y más de 49.
- **Sexo.**
- **Nivel educativo.** Sin estudios, EGB, FPI, Bachillerato/FPII y universitarios, que se han agrupado en tres: sin estudios o primarios, equivalentes a sin estudios más EGB; secundarios, equivalentes a FPI más Bachillerato/FPII; y universitarios.
- **Situación laboral.** En el cuestionario se definen varias (ocupado, parado, IT, jubilado) pero aquí sólo se han tenido en cuenta los ocupados.
- **Actual profesión.**
- **Tipo de trabajo.** Directivo, encargado, por cuenta ajena –manual o no manual–, autónomo.
- **Tipo de empresa:** pública o privada.

- **Antigüedad.** Viene sin codificar. Aquí se han dividido en: hasta un año (trabajadores novatos), entre uno y cinco (experiencia media) y más de cinco (veteranos).
- **Pluriempleo:** sí o no.
- **Horas remuneradas:** sin codificar. Se han dividido en: hasta 40 horas (jornada media en España) y más de 40 horas.
- **Trabajo a turnos:** sin turnos, con turnos pero sin noche, con turnos y con noche.

Componente extrínseco: combina información sobre las demandas y las recompensas en el trabajo. Consta de 17 preguntas:

> **Escala de esfuerzo extrínseco:** representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea. Consta de cinco o seis preguntas (dependiendo de que el trabajo sea manual o no, se contestará, o no, la pregunta número 5), que abordan distintos aspectos:

- Ritmo apurado
- Interrupciones frecuentes
- Mucha responsabilidad
- Horas extra
- Esfuerzo físico
- Cada vez más trabajo

Todas estas cuestiones tienen descriptores de respuesta estratificados en dos pasos: en primer lugar, se pregunta si se está, o no, de acuerdo

con la cuestión, y en segundo, se pide que se evalúe en que medida afecta negativamente la experiencia al trabajador.

Así, si la cuestión no es aplicable al trabajador se puntúa 1; si sí lo es pero no le afecta, la puntuación es 2; si le afecta moderadamente, es 3; si le repercute mucho, 4; y si es muchísimo, 5. El rango de puntuación varía entre 5 y 25 puntos cuando se contestan 5 preguntas (trabajadores no manuales) y entre 5 y 30 para la versión de 6 preguntas (trabajadores manuales). A mayor puntuación, mayor esfuerzo extrínseco experimenta el trabajador.

> **Escala recompensa.** Consta de tres factores: estatus financiero, estima y seguridad en el trabajo. En el caso del estatus, las preguntas son: 11, escasa promoción; 14, adecuación al cargo; 16, oportunidades de promoción adecuadas y 17, salario adecuado.

En el factor estima las cuestiones son: 7, reconocimiento de los superiores; 8, el de los compañeros; 9, apoyo en situaciones difíciles; 10, tratamiento injusto y 15, reconocimiento del esfuerzo. Finalmente, en seguridad en el trabajo las preguntas son: 12, empeoramiento del trabajo y 13, inseguridad del puesto.

En total, son 11 preguntas. La categorización de las respuestas es similar a la escala anterior. Dado su sentido, para el computo final se debe realizar una recodificación, así resulta un rango de puntuación final que oscila entre 11 y 55. Si la puntuación es baja, indica una recompensa baja, debido a un grado de estrés elevado, y viceversa.

> **Nivel de estrés del trabajador:** es el resultado de dividir esfuerzo extrínseco y recompensa. Para compensar el distinto número de preguntas de cada escala se multiplica el cociente por un factor de corrección (0,4545 o 0,5454, dependiendo de que el numerador tenga cinco o seis preguntas). Con todo esto, se obtiene una medida estandarizada del componente extrínseco del modelo definida por un umbral donde:

- Valores no patológicos: hasta 1.
- De estrés: más de 1.
- En función de la importancia de la prevención primaria, se considera que se deben

GRÁFICO 6

Reparto por turnos

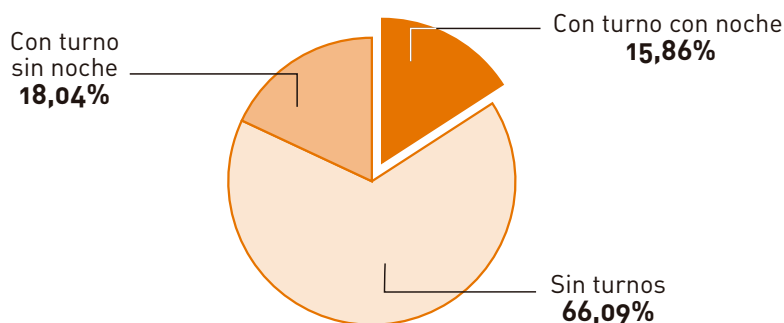
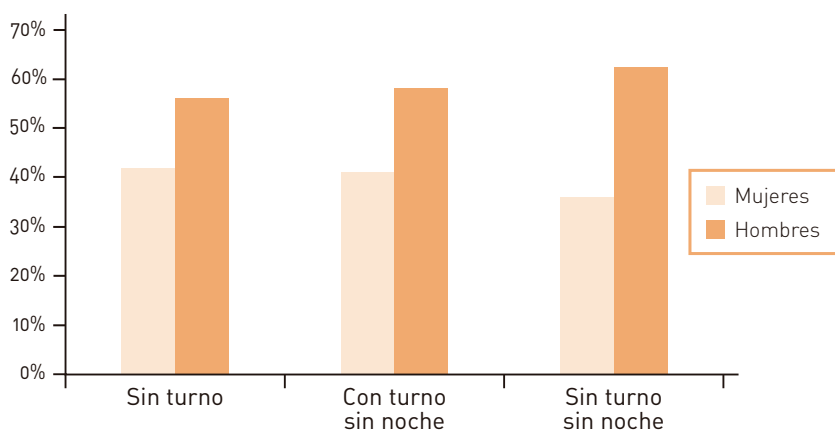


GRÁFICO 7

Reparto por género en turnicidad



tener en cuenta valores algo menores (a partir de 0,7) ya que estarían indicando lo que podríamos llamar una situación de pre-estrés donde las medidas preventivas todavía pueden resultar eficaces.

Componente intrínseco (sobreimplicación).

Valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo. Se utiliza una versión reducida de seis preguntas (originalmente eran 29) que ha demostrado en estudios previos que representa adecuadamente la citada dimensión. Se valoran también con una escala tipo Likert, pero de cuatro intervalos (1, muy en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, de acuerdo y 4, muy de acuerdo). Una de las preguntas tiene sentido negativo y, por ello, se codifica de forma inversa al resto. Los valores van de 6 a 24, y a mayor valor, más implicación en el trabajo.

La corrección de los cuestionarios se realizó con un programa informático elaborado especialmente, para lo que se tuvo en cuenta el peso dado por los autores a cada una de las preguntas.

Resultados

Para determinar si hay diferencias estadísticamente significativas en cada variable (esfuerzo, recompensa, estrés e implicación) se utiliza la estimación y contraste de la diferencia poblacional de dos proporciones. Para valorar si hay diferencias en el porcentaje de trabajadores con estrés o estrés más pre-estrés se emplea la *t-student*.

En primer lugar, se exponen los resultados obtenidos en cada una de las variables estudiadas (esfuerzo, recompensa, nivel de estrés, implicación y porcentaje de personas sin estrés, con pre-estrés o con estrés establecido), relacionándolas con los distintos factores sociodemográficos.

En los valores de esfuerzo, recompensa, implicación y estrés se indicará la media y, entre paréntesis, la desviación típica. Cuando se valore el porcentaje de trabajadores según el nivel de estrés, se plantearán dos situaciones: sólo el porcentaje de trabajadores con estrés y el de trabajadores con estrés y pre-estrés (ya que se considera que se debe intervenir no sólo cuando el estrés ha aparecido si no cuando se empieza a esbozar). Así, los resultados globales son:

GRÁFICO 8

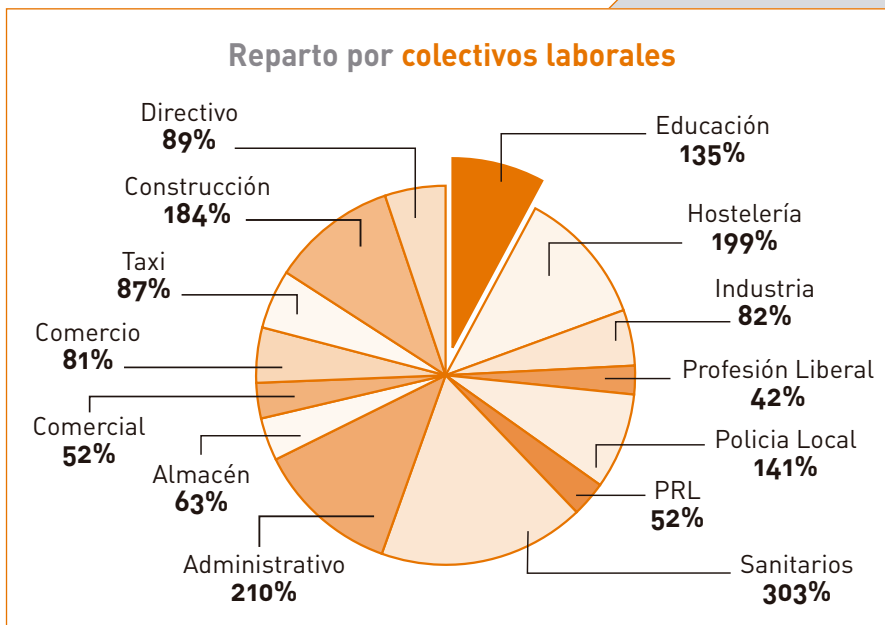
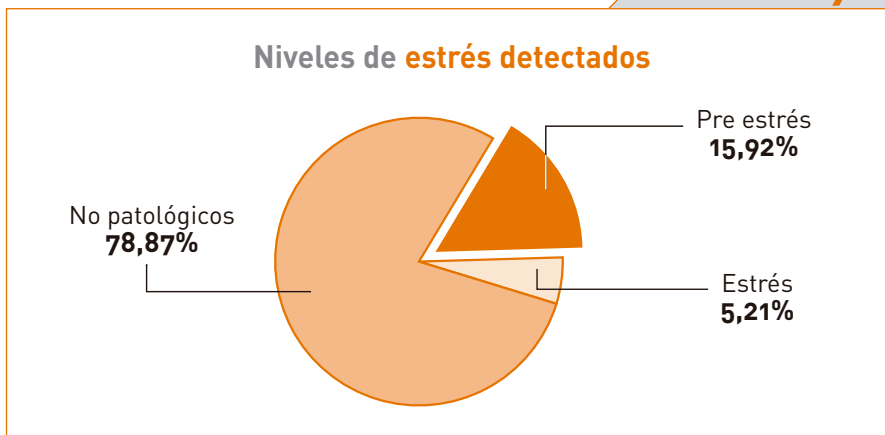
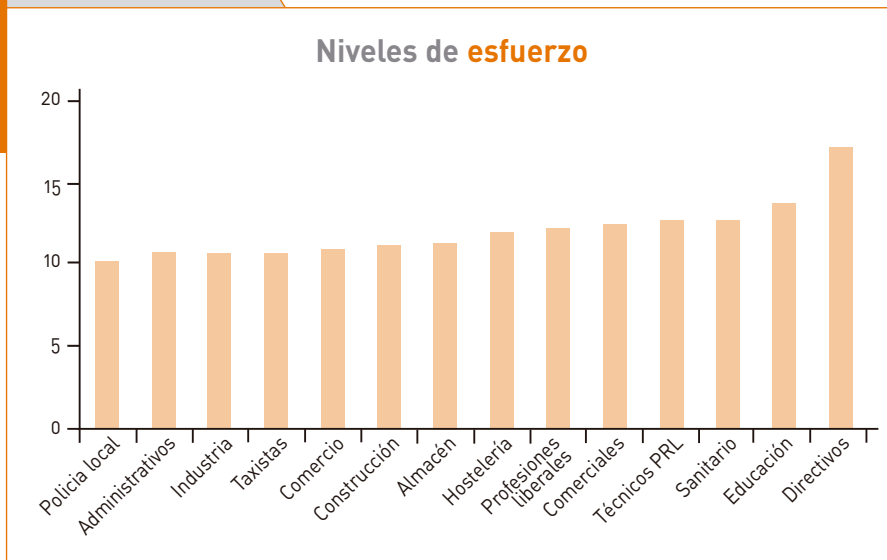


GRÁFICO 9



- > Esfuerzo (E): 11,72. Recompensa (R): 48,35. Estrés (E/R): 0,515. Implicación (I): 13,488.
- > Valores: no patológicos (NP): 78,87%. Pre-estrés (PE): 15,92%. Estrés (ES): 5,21% (Gráfico 9).
- Por colectivos laborales, los resultados obtenidos se clasifican de la siguiente manera:
- > Administrativo: E 10,55. R 48,238. E/R 0,5. I 13,627. Valores: No patológicos (NP): 84,28%. Pre-estrés (PE): 11,43%. Estrés (ES): 4,29%.
- > Almacén: E 11. R 50,33. E/R 0,4369. I 13,619. Valores: No patológicos (NP): 90,48%. Pre-estrés (PE): 9,52%. Estrés (ES): 0%.
- > Comerciales: E 12,15. R 51,15. E/R 0,5061. I 14,58. Valores: No patológicos (NP): 80,77%. Pre-estrés (PE): 15,38%. Estrés (ES): 3,85%.
- > Comercio: E 10,642. R 49,91. E/R 0,44. I 12,49. Valores: No patológicos (NP): 80,24%. Pre-estrés (PE): 14,81%. Estrés (ES): 4,94%.

GRÁFICO 10



- > Industria: E 10,62. R 47,72. E/R 0,489. I 12,73. Valores: No patológicos (NP): 85,37%. Pre-estrés (PE): 4,88%. Estrés (ES): 9,76%.
- > Profesiones liberales: E 11,9. R 49,57. E/R 0,5295. I 14,41. Valores: No patológicos (NP): 76,19%. Pre-estrés (PE): 19,05%. Estrés (ES): 4,76%.
- > Policía local: E 10,03. R 46,86. E/R 0,4696. I 11,93. Valores: No patológicos (NP): 88,65%. Pre-estrés (PE): 9,93%. Estrés (ES): 1,42%.
- > Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales (PRL): E 12,25. R 47,1. E/R 0,5464. I 13,32. Valores: No patológicos (NP): 69,23%. Pre-estrés (PE): 30,77%. Estrés (ES): 0%.
- > Sanitarios: E 12,35. R 46,32. E/R 0,553. I 13,15. Valores: No patológicos (NP): 73,27%. Pre-estrés (PE): 20,79%. Estrés (ES): 5,94%.

GRÁFICO 11



Por otra parte, los niveles de estrés no muestran relación ni con el género, ni con las horas trabajadas. En cambio, se ven influidos por otros factores como:

- > Edad (van aumentando a medida que lo hace ésta).
- > Nivel de estudios (se incrementan proporcionalmente a éste).
- > Tipo de trabajo (especialmente entre directivos y resto de colectivos). Llama la atención la situación de los autónomos y su bajo nivel de estrés.
- > Tipo de empresa (mayor nivel en la pública).
- > Antigüedad (menor o igual a un año y el resto).
- > Pluriempleo (mayor nivel si hay pluriempleo).
- > Trabajo con noches (no es en sí el trabajo a turnos el que influye, sino que éste incluya las noches).

Por colectivos laborales, y con respecto al esfuerzo, recompensa e implicación, se puede concluir que:

- > Entre los valores de esfuerzo (Gráfico 10) llaman la atención los de directivos y educación

- > Taxistas: E 10,625. R 53,32. E/R 0,3969. I 14,62. Valores: No patológicos (NP): 93,1%. Pre-estrés (PE): 6,9%. Estrés (ES): 0%.
- > Construcción: E 10,94. R 50,196. E/R 0,439. I 12,696. Valores: No patológicos (NP): 90,22%. Pre-estrés (PE): 4,35%. Estrés (ES): 5,43%.

- > Directivos: E 16,66. R 47,49. E/R 0,7576. I 16,01. Valores: No patológicos (NP): 37,08%. Pre-estrés (PE): 48 R 45,34. E/R 0,6506. I 14,39. Valores: No patológicos (NP): 65,18%. Pre-estrés (PE): 22,96%. Estrés (ES): 11,85%.
- > Hostelería: E 11,67. R 49,41. E/R 0,4684. I 13,37. Valores: No patológicos (NP): 84,93%. Pre-estrés (PE): 13,06%. Estrés (ES): 2,01%.

(elevados) y administrativos, comercio, taxistas, industria y policía (bajos).

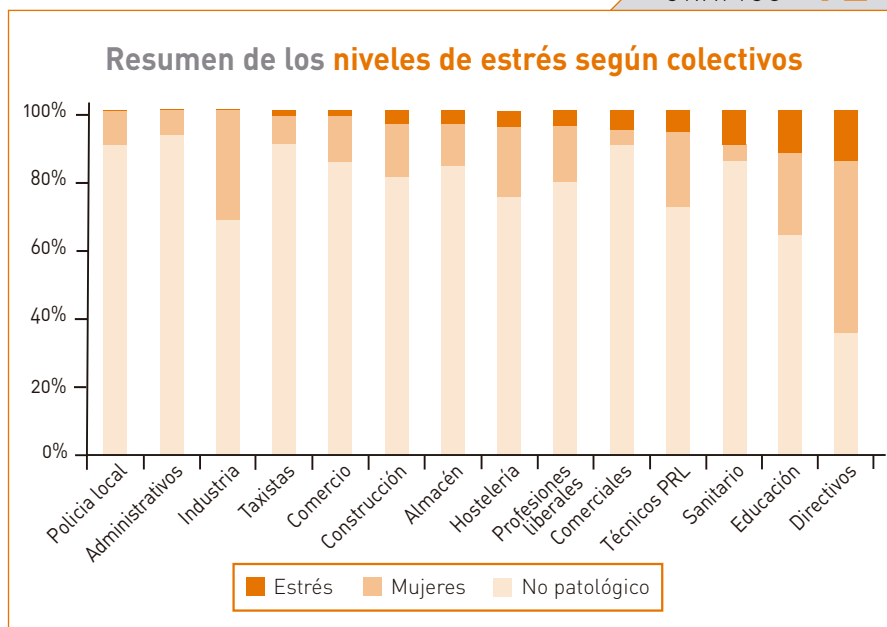
- > Entre los valores de recompensa (Gráfico 11, página 58), destacan educación, sanitarios, policía, técnicos en PRL, directivos e industria (bajos) y taxistas y comerciales (altos).
- > En los niveles de implicación, sobresalen directivos, taxistas, comerciales, profesiones liberales y educación, por ser elevados, y policía local (bajos).
- > En los valores de estrés, los directivos, educación, sanitarios, técnicos en prevención y profesiones liberales los presentan altos, y taxistas, almacén, construcción y comercio, bajos.
- > En el porcentaje de personas con estrés, se observa que directivos, educación, industria, enfermeros y auxiliares de enfermería tienen valores altos mientras que taxistas, almacén y técnicos en PRL no presentan ningún trabajador con estrés.
- > En el porcentaje de personas con estrés y pre-estrés (Gráfico 12), se observan valores elevados en directivos, educación, sanitarios y profesiones liberales, y valores bajos en taxistas, almacén, construcción y policía local.

Discusión y conclusiones

El modelo de Siegrist no sólo da información sobre los niveles de estrés que padecen los trabajadores, también informa de otros conceptos importantes, como el esfuerzo que realizan, la recompensa que obtienen y el grado de implicación con su empresa. Esta información que añade el método es importante, ya que permite detectar situaciones distintas al mero estrés, es decir, aquellas personas que no teniéndolo aún sí presentan realidades que se podrían denominar poco satisfactorias (elevado esfuerzo, baja recompensa, escasa implicación...) y que, en caso de persistir en el tiempo, pueden llegar a desembocar en estrés.

Es importante poder disponer, por primera vez, de datos de estrés con el modelo de Siegrist en población laboral general de España (hasta ahora sólo había del colectivo sanitario), ya que esto puede servir de marco de referencia para posteriores estudios.

GRÁFICO 12



Según los resultados obtenidos, sería importante realizar actividades encaminadas a:

- > Impedir la implantación del estrés en situaciones que se han denominado de pre-estrés aprovechando que se ha realizado un diagnóstico precoz. Para ello, se debería actuar sobre el sistema de trabajo y con una acción colectiva.
- > Imposibilitar la evolución y el aumento de las situaciones de estrés ya establecidas. Para ello, se debería actuar no sólo sobre el sistema de trabajo sino también sobre el individuo (acción colectiva e individual).

Aprovechando los resultados obtenidos se deberían orientar las actividades sobre los colectivos más afectados (mayores de 49 años, universitarios, empresa pública, antigüedad de más de un año, pluriempleo, turnos de noche, directivos, educadores y sanitarios). ||

BIBLIOGRAFÍA

- > Siegrist, J. *Adverse health effects of high effort-low reward conditions. Journal Occup Health Psychol*, 1996.
- > *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Comisión

Europea, 2000.

- > Ruiz Frutos, C; García García, A.M.; Delclós, J. y Benevides, F. *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la PRL*. Editorial Masson. Barcelona, 2007.
- > Bestratén Belloví, M et al. *Condiciones de trabajo y salud*. INSH. Madrid, 1998.
- > Gestal Otero, J. J. *Riesgos del personal sanitario*. Interamericana. McGraw Hill, 1989.
- > Ribera Domene, D. et al. *Universidad de Alicante. Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante*. Alicante: Universidad de Alicante, 1993.
- > Adey, C. *Stress: Who cares? Nursing Times*, 83. 1987.
- > Ares Parra, A.; Peiró Silla, J.M. y Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología. *El rol del mando intermedio y el estrés laboral*. 1991.
- > Cáceres Lema, V. *Evaluación del estrés laboral en los profesionales sanitarios de la provincia de A Coruña*. Diputación Provincial de La Coruña, 2000.
- > CIMOP & Instituto de la Mujer. *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2000.
- > Calle, R.A. *¡Otra vez lunes!: técnicas para superar el estrés laboral*. Madrid, Oberon, 2000.
- > Franco Martínez, S. y Esteve Zarazaga, J. M. *Estrés laboral docente: estudio comparativo con la profesión de enfermería*. Málaga: Universidad, Secretariado de publicaciones, 1995.
- > Manassero Mas, M.A. *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma de Mallorca, Universitat de les Illes Balears, 2003.