

Programa de intervención psicosocial para disminuir el estrés laboral en docentes de las escuelas municipales

Psychosocial intervention program to reduce work stress in municipal school teachers

Henry Nelson Aguilera Vidal¹, Verónica Fernanda Hurtado Flores², Milton Miguel Albiño Ortega¹

¹Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo – Ecuador

²Municipio Descentralizado del Cantón de Quevedo, Departamento de Educación y Cultura, Quevedo – Ecuador

Correo correspondencia: haguilera@uteq.edu.ec, veroha1988@hotmail.com, malbinoo@uteq.edu.ec

Información del artículo

Tipo de artículo:
Artículo original

Recibido:
06/01/2022

Aceptado:
15/04/2022

Publicado:
19/05/2022

Revista:
DATEH

OPEN ACCESS



Resumen

Actualmente las Escuelas Municipales del Cantón de Quevedo atraviesan un déficit en el nivel de aprendizaje, debido a la falta de profesionales en la rama de la educación o afines que laboran en las mismas. La falta de preparación, la ubicación geográfica en la que se encuentran las instituciones las mismas que se encuentran establecidas dentro de una zona de tolerancia del cantón Quevedo, lugares en los cuales se cuenta con la presencia de grupos sociales dedicados al microtráfico de drogas, sicariato, prostitución entre otros, la falta de atención de los padres, o tutores legales de los estudiantes, han provocado un mayor déficit de aprendizaje. Debido a las condiciones laborales que los docentes realizan sus actividades, la salud psicosocial se encuentra deteriorada, ya que los mismos carecen de conocimientos y de la preparación adecuada para trabajar con grupos vulnerables, por lo tanto, esta situación conlleva a que se estén riesgos psicosociales en docentes en los cuales vamos a incluir una evaluación de factores como el estrés laboral, la carga emocional, la falta de apoyo social y recursos, y la inseguridad en el trabajo. La intervención dentro de esta área laboral se realizará basado en las necesidades de los docentes para mejorar el clima laboral y de igual manera la misma se ira cumpliendo de manera paulatina de acuerdo con los recursos que el Municipio de Quevedo nos facilite para una mejor implementación.

Palabras clave: *estrés, riesgos psicosociales, plan de prevención.*

Abstract

Currently the Municipal Schools of the Quevedo Canton are experiencing a deficit in the level of learning, due to the lack of professionals in the field of education or related to work in them. The lack of preparation, the geographical location in which the institutions are located, the masses that settle within a zone of tolerance of the Quevedo canton, places where there is a presence of social groups dedicated to micro-drug trafficking, hit men, prostitution. among others, the lack of attention on the part of the parents or legal guardians of the students, have caused a greater learning deficit. Due to the working conditions in which teachers carry out their activities, psychosocial health is deteriorated, since they lack adequate knowledge and preparation to work with vulnerable groups, therefore, this situation generates psychosocial risks. in teachers in which we are going to include an evaluation of factors such as job stress, emotional burden, lack of social support and resources, and job insecurity. The intervention within this area of work will be carried out based on the needs of the teachers to improve the working environment and in the same way it will be gradually fulfilled according to the resources provided by the Municipality of Quevedo for a better implementation.

Keywords: *stress, psychosocial risks, prevention plan.*

Forma sugerida de citar (APA): López-Rodríguez, C. E., Sotelo-Muñoz, J. K., Muñoz-Venegas, I. J. y López-Aguas, N. F. (2024). Análisis de la multidimensionalidad del brand equity para el sector bancario: un estudio en la generación Z. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 14(27), 9-20. <https://doi.org/10.17163/ret.n27.2024.01>.

INTRODUCCIÓN

Es importante investigar sobre los riesgos psicosociales en los docentes porque estos pueden tener un impacto negativo en su salud mental y en su desempeño laboral. Los riesgos

psicosociales se refieren a las condiciones laborales y organizacionales que pueden afectar el bienestar psicológico, social y físico de las personas en el trabajo.

Los docentes enfrentan una serie de desafíos y factores estresantes en su trabajo diario, incluyendo la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y apoyo, la violencia y el acoso escolar, entre otros. Todos estos factores pueden tener un impacto negativo en su salud mental y física, lo que a su vez puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva y comprometida.

Además, los docentes tienen un papel fundamental en la formación y educación de los estudiantes, y su bienestar emocional y mental puede influir en la calidad de la enseñanza y en el ambiente en el aula. Investigar y abordar los riesgos psicosociales en los docentes puede ayudar a mejorar la calidad de la educación y el bienestar general de los profesionales de la enseñanza.

Los informes de la Organización Mundial de la Salud sobre la necesidad de calidad de vida en el trabajo han puesto en evidencia la relevancia del estrés laboral como un problema de salud pública. (Extremera, Rey, & Pena, 2010). Dentro de los grupos de riesgo, la enseñanza es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo (De Heus & Dijkstra, 1999). En muchos casos, este estrés laboral crónico puede dar origen a la aparición del conocido síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout, y junto a ellos puede aparecer toda una serie de sintomatología física o psicosomática concomitante asociada al estrés laboral crónico (Freudenberger, 2015).

De igual forma, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la organización. Una organización que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la supervivencia de la propia organización, al presentarse aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes (<https://www.funcionpublica.gov.s.f.>).

Para la Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2016), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

MATERIAL Y MÉTODOS

La falta de preparación de los docentes puede tener varios efectos negativos en el aprendizaje de los estudiantes. Puede dificultar la capacidad de los docentes para impartir de manera efectiva el contenido y aplicar metodologías de enseñanza innovadoras, lo que puede limitar el rendimiento académico de los estudiantes. También puede aumentar la tasa de absentismo y deserción escolar, ya que los estudiantes pueden perder interés en el aprendizaje si no se les está necesitando una educación de calidad. Es importante que se invierta en la formación continua de los docentes para garantizar que estén preparados para enseñar de manera efectiva.

Sí, la falta de preparación puede generar estrés laboral ya que, si un individuo no se siente capacitado para realizar una tarea específica, puede sentirse inseguro y ansioso al momento de ejecutarla. Esto puede afectar su rendimiento y su bienestar emocional en el trabajo. Es importante que las empresas proporcionen la capacitación necesaria para que sus empleados se sientan preparados y seguros en sus roles laborales.

Procedimiento.

Área de estudio: El área de estudio se realiza en las instalaciones de las cuatro escuelas municipales con las que cuenta el GAD Municipal de Quevedo.

Tipo de estudio: La investigación es analítica no experimental. Considerando que todas las plantas docentes son participes en la evaluación y de tal manera con los resultados que se obtengan de la misma se iniciara a trabajar con la elaboración del PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LAS ESCUELAS MUNICIPALES

Criterio de inclusión: Se considera para la presente investigación a los docentes que tienen un perfil académico dentro del área de educación, ingenierías y administración, con una edad establecida entre 24 a 60 años, de ambos sexos y con título de tercer nivel.

Materiales.

Entrevista: La recolección de datos por medio de entrevistas es una técnica común en investigación y puede ser utilizada en diferentes contextos, como en encuestas de opinión, investigaciones de mercado, estudios sociológicos, entre otros.

Para llevar a cabo una entrevista, es importante tener en cuenta los siguientes pasos:

Identificar los objetivos de la entrevista: Es importante tener una idea clara de lo que se quiere investigar y definir los objetivos específicos que se desean alcanzar con la entrevista.

Seleccionar a los participantes: Se deben seleccionar cuidadosamente los participantes que se entrevistarán,

asegurándose de que sean relevantes para el estudio y que puedan proporcionar información valiosa.

Preparar las preguntas: Las preguntas deben estar diseñadas para obtener la información que se necesita. Es importante que sean claras y concisas para evitar malentendidos o confusiones.

Aplicación cuestionario CoPsoQ-istas21 (2021): COSP-istas21 es un cuestionario diseñado para evaluar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Se compone de 21 preguntas divididas en cuatro áreas temáticas: participación social, bienestar emocional, relaciones interpersonales y satisfacción con la vida. El cuestionario puede ser utilizado por profesionales de la salud y otros especialistas para evaluar el impacto de una discapacidad en la calidad de vida de una persona y ayudar a diseñar intervenciones y tratamientos adecuados.

Participantes. Los participantes en una intervención psicosocial pueden ser individuos, grupos, familias o comunidades que están experimentando problemas psicológicos o sociales y buscan ayuda para mejorar su bienestar. Pueden ser referencias por profesionales de la salud, instituciones educativas o legales, o pueden buscar ayuda por su cuenta. Los profesionales que llevan a cabo estas intervenciones suelen ser psicólogos, trabajadores sociales o consejeros.

En la actualidad en las Escuelas Municipales del Cantón de Quevedo se cuenta con una planta docente conformada por 42 personas de las cuales el 30% tienen un perfil académico acorde al área de educación y el 70% por ciento tienen una preparación académica en áreas de ingeniería y comunicación.

La participación supone, que exista acuerdo entre los representantes de la Director de Turismo, Cultura y Arte a su vez representada en el área de educación por la Analista de Procesos Educativos y de la representación de la planta docente sobre la utilización del método a utilizar durante la investigación.

Cabe indicar que la participación de las personas que pertenecen a la planta docentes será de manera anónima y así garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos, los mismos que serán manejados por personas ajenas al Municipio de Quevedo, para cumplir con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

Recolección de datos.

Realizar la entrevista: El entrevistador tiene un conjunto de 6 preguntas preparadas, pero también permite la discusión libre y la exploración de temas relacionados. Es menos estricto que una entrevista estructurada y permite al entrevistador obtener una comprensión más profunda y detallada de los pensamientos y opiniones del entrevistado.

La Entrevista se realiza previa a las encuestas a los docentes con el objetivo de socializar el porqué de la visita y tener relación de confianza que garantice la realidad de los resultados. Las mismas son aplicadas de manera presencial en cada uno de los puestos de trabajo, de tal manera que esto nos sirva para interactuar con los colaboradores y de esta manera si tienen alguna consulta o duda sobre cualquier pregunta se le pueda ayudar de manera oportuna.

Es importante recordar que la recolección de datos por medio de entrevistas es una técnica que requiere tiempo y esfuerzo para llevarla a cabo de manera efectiva. Sin embargo, si se hace correctamente, puede proporcionar información valiosa y útil para una amplia gama de investigaciones.

El CoPsoQ-istas21: es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Este cuestionario tienen 33 preguntas establecidas, las cuales son de opción múltiple, cabe indicar que estas fueron aplicadas de manera grupal en cada una de las instituciones contando con la presencia de sus jefes inmediatos, en estos casos los directores de cada una de las institución, el tiempo aproximado que se utilizó para el desarrollo del cuestionario fue de 30 minutos, cabe indicar que las respuestas del mismo se realizó de manera anónima, para de esta manera asegurar la fiabilidad en cada una de las respuestas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tasa de respuesta en ESCUELAS MUNICIPALES DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO ha sido del 100,0% (contestaron 42 trabajadores/as de los 42 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el grupo de trabajo debe preguntarse: Al existir una tasa de respuesta superior al 60% se puede continuar con la interpretación de los resultados.

Ritmo de trabajo.

Definición: El ritmo de trabajo se refiere a la velocidad y cantidad de trabajo que una persona o un equipo puede realizar en un período de tiempo determinado. Puede variar dependiendo del trabajo específico y de las habilidades y capacidades de la persona o del equipo. Un buen ritmo de trabajo puede ayudar a aumentar la eficiencia y la productividad, mientras que un ritmo demasiado rápido o demasiado lento puede causar estrés y disminuir la calidad del trabajo.

Prevalencia de la exposición: El 83,3% de los trabajadores de las ESCUELAS MUNICIPALES DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO están expuestos a las condiciones más desfavorables, el 11,9% a condiciones intermedias y el 4,8% a las condiciones de salud más favorables.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contestó
	%	%	%	N
¿Sientes que trabajar muy rápido?	19,0 [N=6]	35,7 [N=15]	45,2 [N=19]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contestó
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	92,9 [N=39]	0,0 [N=0]	7,1 [N=3]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	73,8 [N=31]	11,9 [N=5]	14,3 [N=6]	[N=0]

Tabla. 1 Ritmo de Trabajo. *Elaboración Propia*

Inseguridad en el empleo.

Definición. La inseguridad en el empleo se refiere a la incertidumbre o preocupación que una persona puede tener sobre su estabilidad laboral. Esto puede ser causado por factores como la falta de oportunidades de empleo, la competencia en el mercado laboral, la automatización y la globalización. Puede tener un impacto negativo en la salud mental y financiera de una persona, así como en la economía en general. Es importante que las políticas gubernamentales y las empresas tomen medidas para abordar esta problemática.

Prevalencia de la exposición. El 54,8% de los trabajadores de las ESCUELAS MUNICIPALES DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO enfrentan las condiciones más adversas, el 19% moderadas y el 26,2% las más favorables a la salud relacionadas con la inseguridad íntegramente en el trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contestó
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	61,9 [N=26]	2,4 [N=1]	35,7 [N=15]	[N=0]
¿lo difícil que seña encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	69,0 [N=29]	9,5 [N=4]	21,4 [N=9]	[N=0]

Tabla. 2. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo. *Elaboración Propia.*

Inseguridad en el lugar de trabajo.

Definición. La inseguridad en el lugar de trabajo puede tener varias, como el acoso laboral formas, la violencia en el trabajo, y la falta de medidas de seguridad adecuada. Puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de los empleados, así como en la productividad y el rendimiento de la empresa. Es importante que las empresas

tomen medidas para abordar y prevenir la inseguridad en el lugar de trabajo, mediante la implementación de políticas y programas de seguridad, la promoción de un ambiente laboral positivo, y la capacitación a los empleados en cómo manejar y reportar situaciones inseguras.

Posible origen. Implica amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo particularmente valiosas. Estos pueden provenir de ambos en la situación actual; como en la posibilidad de cambio; más si hay peores condiciones de trabajo en el contexto fuera de la empresa.

Prevalencia de la exposición. El 52,4% de los trabajadores de las ESCUELAS MUNICIPALES DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO estuvieron expuestos a las condiciones más desfavorables, el 26,2% a condiciones intermedias y el 21,4% a las condiciones de salud más favorables en cuanto a condiciones laborales precarias.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contestó
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	45,2 [N=19]	9,5 [N=4]	45,2 [N=19]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salidas...) contra tu voluntad?	35,7 [N=15]	11,9 [N=5]	52,4 [N=22]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	28,6 [N=12]	9,5 [N=4]	61,9 [N=26]	[N=0]
¿si te variarían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	54,8 [N=23]	11,9 [N=5]	33,3 [N=14]	[N=0]

Tabla. 3. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. *Elaboración Propia*

Conflicto de rol

Definición. Un conflicto de roles es una situación en la que dos o más personas tienen diferentes expectativas o interpretaciones de las responsabilidades, obligaciones o autoridad relacionada con un rol particular. Pueden ocurrir en cualquier entorno, desde una empresa hasta una familia, y pueden tener un impacto negativo en las relaciones personales y en el desempeño de las tareas. La solución a un conflicto de rol puede incluir la comunicación abierta, la negociación y la reestructuración de los roles y las responsabilidades.

Posible origen. Por lo general, cuando los trabajadores tienen que lidiar con la realización de tareas con las que no están de acuerdo o tienen conflictos morales (por ejemplo, desterrar a un mendigo de una habitación), o cuando tienen que elegir entre órdenes en conflicto (por ejemplo, si las normas de tránsito u otras circunstancias dan un viaje máximo hora).

Prevalencia de la exposición. El 40,5% de los trabajadores de las ESCUELAS MUNICIPALES DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO están expuestos a la situación más desfavorable, el 14,3% a la intermedia y el 45,2% a la más favorable a la salud en cuanto al conflicto de roles.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	35,7 [N=15]	21,4 [N=9]	42,9 [N=18]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	16,7 [N=7]	16,7 [N=7]	66,7 [N=28]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que otros que deberían hacerse de otra manera?	28,2 [N=11]	14,3 [N=6]	59,5 [N=25]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	21,4 [N=9]	11,9 [N=5]	66,7 [N=28]	[N=0]

Tabla. 4. Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol. Elaboración Propia

CONCLUSIONES

El propósito de un plan de intervención es identificar las necesidades y metas de una persona o grupo, y diseñar un plan para abordar esas necesidades y lograr esas metas. Las conclusiones de un plan de intervención pueden variar según el enfoque y los resultados del plan.

Durante el estudio realizado, se evidenció que el desempeño de los docentes se ha visto afectado por la falta de preparación de los mismo en lo que corresponde la preparación académica, provocando de esta manera que el nivel de estrés generado en cada uno de los colaboradores sea superior, debido a que la presión que ejercen sus superiores para cumplir las metas establecida a cumplir durante el periodo académico.

A partir del nuevo periodo académico 2023-2024, se ha establecido realizar un nuevo distributivo en la planta docente, en la cual se considerará la preparación académica de tercer nivel que tiene cada colaborador, para de esta manera desempeñen sus actividades con las materias correspondientes a la malla curricular de educación que estén afin a su preparación académica.

AGRADECIMIENTOS

Extendemos de manera especial al GAD Municipal de Quevedo, el mismo que nos abrió las puertas de las instituciones para poder realizar el estudio de campo, y a cada uno de los docentes que siempre estuvieron predisuestos a colaborar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcover de La Hera, C. M., Moriano Leon, J. A., Osca Segovia, A., & Topa Cantisano, G. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGrawHill.

Avila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*, 2(1), pp.117-125.

Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. *INFAD, Revista de Psicología*, 1(1), 38-47.

Dahab, J., Rivadeneira, C., & Minici, A. (2010). El enfoque cognitivo-transaccional del estrés. *Revista de cognitivo conductual*, 2-6.

De Heus, P., & Dijkstra, R. (1999). *Do teachers burn out more easily? A comparison of teacher with other social professions on work stress and burnout symptoms*. New York, New York, NY: Cambridge University Press.

Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). LA DOCENCIA PERJUDICA SERIAMENTE LA SALUD. *Boletín de Psicología*, No. 100, 43-54.

Freudenberger, H. (9 de Enero de 2015). *The Relationship between Time Pressure and Burnout Syndrome: A Cross-Sectional Survey among Jordanian Nurses*. *Health*, 7(1), 159-165.

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938 (s.f.). Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

LOEI. (s.f.). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 417 de 31 de LOEI.

Moncada i Lluís, S., Llorens Serrano, C., Salas Ni. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 95.

OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral*. Ginebra.

Oros, L., & Vogel, G. (2005). Eventos que generan estrés en la infancia: diferencias por sexo y edad. *17(1)*, 85-101.

Patlan Perez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *35(1)*, 156-184.

Peiró Silla, J. M., & Bravo, M. J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 137-146.

Sandin, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of clinical and health psychology*, 3(1), 141-157.

De Heus, P., & Dijkstra, R. (1999). *Do teachers burn out more easily? A comparison of teacher with other social professions on work stress and burnout symptoms*. New York, New York, NY: Cambridge University Press.

Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). LA DOCENCIA PERJUDICA SERIAMENTE LA SALUD. *Boletín de Psicología*, No. 100, 43-54.

Freudenberger, H. (9 de enero de 2015). *The Relationship between Time Pressure and Burnout Syndrome: A Cross-Sectional Survey among Jordanian Nurses*. *Health*, 7(1), 159-165. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938 (s.f.). Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

- Moncada i Lluís, S., Llorens Serrano, C., Salas Ni. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Revista Española de Salud Pública, 95.
- OIT. (2016). Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral. Ginebra.