

Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras

¹Hernández-Mendoza Elena, ²Cerezo-Reséndiz Sandra, ³López-Sandoval Ma. Guadalupe

¹Maestra en Salud Pública. Profesora Asociada "C", ²Licenciada en Psicología, Profesora de Asignatura "A", ³Licenciada en Enfermería, Profesora Asociada "B". Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México D.F. México

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, así como las estrategias de afrontamiento y evitar consecuencias graves por estrés crónico o agudo.

Concepto de estrés

Para Selye (1956) el estrés es una reacción inespecífica del cuerpo a cualquier demanda que genera el síndrome de adaptación general, el cual comprende tres fases: reacción de alarma, resistencia y fatiga.¹

En la etapa de reacción de alarma, el cuerpo moviliza recursos para hacer frente al estrés agregado. En esta etapa, el ritmo cardíaco se incrementa y se secretan las hormonas del estrés, como la adrenalina, noradrenalina, epinefrina y cortisona. En la segunda etapa de resistencia, el cuerpo reacciona ante la fuente original del estrés, pero la resistencia ante otros estresores disminuye. En la etapa de agotamiento los recursos del organismo disminuyen,

lo que puede provocar consecuencias adversas como enfermedad severa e incluso la muerte, en caso de que el estrés no disminuya.²

Desde la década de los 80 se ha considerado al estrés como la relación existente entre el sujeto y el entorno, el cual es evaluado (por el sujeto) como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. El estrés conduce al individuo a realizar intentos para hacer frente a la situación que causa estrés o al estrés mismo. Estos intentos de solución son denominados estrategias de afrontamiento, que permiten al individuo enfrentarse a su medio.³

Los estresores constituyen exigencias ante las cuales la persona tiene que enfrentarse y que provocan un intento de superación o resolución del problema. Ante situaciones nuevas, desacostumbradas, esta superación conlleva una evaluación previa del reto o amenaza, así como una evaluación de las probabilidades de vencer o dominar con éxito la amenaza valiéndose de los medios disponibles (recursos).⁴

Además, Selye fue el primero en diferenciar los tipos de estrés. El estrés positivo (eustrés) proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y alcanzar sus metas; el estrés negativo (distrés) resulta de situaciones estresantes que persisten en el tiempo y que producen consecuencias negativas para la salud.²

Correspondencia:

Elena Hernández Mendoza. Calle Norte N° 51. Col. Olivar del Conde 2a. Sección Delg. Álvaro Obregón CP 01408, México D.F. México
Dirección electrónica: elenahernandez7@yahoo.com

Las reacciones de distrés crónico no sólo conducen a aumentar el agotamiento, el humor depresivo, las alteraciones del sueño o las múltiples limitaciones de la sensación de bienestar, sino que dejan huella en los distintos sistemas orgánicos del cuerpo humano. Los efectos del distrés crónico han sido investigados con especial interés en el campo de las enfermedades cardiovasculares, la elevación de la presión arterial, los cambios en el nivel de colesterol en la sangre, así como las alteraciones de la frecuencia cardíaca, que conllevan un incremento dañino de sedimentos en las arterias (aterosclerosis). Todos estos procesos incrementan el riesgo de enfermedad cardíaca e incluso de muerte súbita. Así mismo, como consecuencia de una reacción de distrés duradera se produce un debilitamiento o agotamiento de los sistemas corporales de defensa y aparecen múltiples alteraciones digestivas y músculo-esqueléticas, así como disfunciones en el ámbito de la función sexual y reproductora.⁴

El afrontamiento del estrés

El afrontamiento generalmente se refiere a los esfuerzos que realiza una persona para anticiparse, desafiar o cambiar las condiciones para alterar una situación que es evaluada como estresante. Se define el afrontamiento como los esfuerzos cognoscitivos y conductuales, constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas e internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.⁵ Visto de esta manera como un proceso y no como una característica estable (rasgo), existe la posibilidad de que un individuo pueda afrontar de diferente forma las diversas situaciones estresantes a las que se verá expuesto a lo largo de su vida.

La función principal del afrontamiento es aumentar o disminuir las demandas de la vida y los estresores,

la efectividad de los recursos de afrontamiento estarán en función del evento y las evaluaciones continuas y de los recursos de afrontamiento personales.⁶

Por otro lado, se considera que el afrontamiento puede tener tres funciones: eliminar o modificar la fuente de estrés con respuestas directas, activas; cambiar el significado psicológico que se le dá a un evento neutralizando su carácter problemático y mantener tolerables las consecuencias emocionales del estrés. Una distinción entre el afrontamiento dirigido al problema y el afrontamiento dirigido a la emoción. En el primer caso, se busca alterar la relación individuo-ambiente manipulando el entorno, este tipo de afrontamiento se presenta cuando la situación es evaluada como susceptible de cambio. En el afrontamiento dirigido a la emoción busca regular la respuesta emocional que aparece como resultado de la situación estresante. Este tipo de afrontamiento tiene lugar cuando el individuo considera que no puede hacer nada para alterar su relación con el entorno. Es importante señalar que estas dos formas de afrontamiento pueden influirse mutuamente, ya sea que una dé paso a la otra o que se interfieran de tal manera que sólo pueda estar presente sólo una.

Las formas de afrontamiento señalan cuatro estilos de acuerdo con los siguientes métodos: acción directa, enfocada a alterar la interacción individuo-ambiente, inhibición de la acción, en donde el individuo se resiste a actuar debido a que evalúa la situación como riesgosa, búsqueda de información, a partir de la cual se reúnen los elementos que podrían dar paso a una reevaluación, afrontamiento cognoscitivo, en el que se busca atenuar la sensación de malestar cambiando el significado del evento estresante aun sin la modificación del ambiente mismo.

Es importante comprender que un episodio de afrontamiento nunca es estático o unidireccional. Las conductas de afrontamiento cambian en cali-

dad e intensidad como una función de nueva información y los resultados de las respuestas anteriores o actuales.

Las evaluaciones o apreciaciones en el afrontamiento señalan tres tipos: La apreciación primaria es el primer acercamiento cognitivo y emocional que el individuo hace de un acontecimiento, el cual puede ser percibido como: a) irrelevante: la relación individuo-ambiente carece de importancia para la persona; b) benigna: el individuo evalúa el entorno de manera positiva, no representa amenaza alguna para su bienestar; c) estresante: el individuo valora el acontecimiento como amenazante, dañino o desafiante.

La apreciación secundaria, en este proceso el sujeto valora sus recursos de afrontamiento para hacer frente a una determinada situación. La elección de la respuesta de afrontamiento está en función de la valoración que el individuo hace del evento, de los recursos de que dispone y de las posibles consecuencias que puedan traer consigo el uso de una estrategia de afrontamiento en particular. Dicha elección puede ser cuidadosa e irreflexiva, esta última puede traer consecuencias poco adaptativas.

La reevaluación es el tercer mecanismo este se da una vez que el individuo se ha enfrentado a una situación que ha evaluado como estresante, tiene lugar una nueva evaluación en la que se toma información actual del entorno, misma que permite que ocurran cambios tanto en la significación individual que se hace del acontecimiento como en las estrategias de afrontamiento que se utilizan para enfrentar el mismo.

Se pueden determinar diferencias en las estrategias de afrontamiento de acuerdo con la naturaleza del estresor. Cuando la situación estresante está relacionada al ámbito laboral, se utiliza un afrontamiento dirigido a la solución del problema, en tanto que los estresores relacionados a la salud dan lugar al uso de estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción. Otras

variables que matizan el afrontamiento incluyen el género, la cultura y la edad, principalmente.³

El estrés laboral en enfermeras

El estrés está relacionado con el trabajo; debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su trabajo, en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como su desempeño laboral.

Dentro del ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarse de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria, el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo, y enfermedades laborales; los cuales son algunos de los tantos problemas que están asociados con el estrés laboral y que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejados en los servicios de enfermería.

Estudios realizados en Estados Unidos revelan que 30% de 11 millones de empleados de los servicios de salud están expuestos al estrés mental debido a su lugar de trabajo. El costo del estrés y las enfermedades relacionadas con éste, implican para los individuos y compañías aproximadamente \$200 billones de dólares anualmente para su atención, además de las pérdidas organizacionales y el deterioro de la calidad de vida de los empleados. La Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo afirma que entre los profesionales, 44% de las enfermeras reconocen vivir estresadas.⁷

El trabajo en hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor

y a menudo con la muerte.⁸ 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.⁹ 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, enfermedades de la piel, migrañas, depresión, disfunciones digestivas y coronarias, así como una disminución inmunológica entre otras.¹⁰

En un estudio realizado a enfermeras en México se encontró que las causas del absentismo relacionadas al estrés laboral incluyen 36.5% de todas las inasistencias en un año, y los accidentes de trabajo 28%; por enfermedad general 27.7%.⁷ Así mismo, se encontró que de cuatro ocupaciones comparadas (administrativos, docentes, obreros y enfermeras) un porcentaje mayor de éstas últimas (87%) consideraron su trabajo estresante, además señalaron que tenían mayores problemas de salud que las otras ocupaciones.¹¹

Estrategias de afrontamiento ante el estrés en enfermeras

Debido a diversas situaciones a las que se enfrentan cotidianamente las enfermeras en el ámbito hospitalario, el impacto en su calidad de vida y salud es muy alto, por lo que es importante determinar cuáles estrategias de afrontamiento ante el estrés son las adecuadas para esta disciplina y evitar así las consecuencias negativas por estrés crónico.

Cuando las estrategias de afrontamiento puestas en marcha no son adecuadas, el individuo presenta alteraciones fisiológicas y del comportamiento que pueden dar lugar al deterioro de la salud de la persona.¹² En relación con esto, el estrés laboral puede definirse como "una desfavorable

interacción entre las características del trabajador y las condiciones del trabajo que conduce a perturbaciones psicológicas y comportamientos malsanos, y finalmente a la enfermedad".¹³

Por lo tanto, las estrategias de afrontamiento constituyen los esfuerzos, tanto conductuales como cognitivos, que realiza el individuo para dominar, reducir o tolerar las exigencias creadas por las transacciones estresantes. Estas respuestas de afrontamiento pueden ser adaptativas, reduciendo el estrés y promoviendo estados de salud a largo plazo; o desadaptativas, en cuyo caso pueden reducir el estrés a corto plazo, pero tener consecuencias graves a largo plazo.¹⁴

Las estrategias de afrontamiento pueden ir encaminadas a la resolución del problema (alterando la situación o la apreciación del individuo) o centrarse en las respuestas emocionales del individuo. Esto último sería lo adecuado cuando no es posible el control sobre la situación, y aunque nuestra sociedad valora más el dominio y la posesión de mecanismos encaminados a resolver el problema, en estos casos el afrontamiento eficaz incluirá todo aquello que permita al individuo tolerar, minimizar, aceptar e incluso, ignorar aquello que no se puede dominar.¹⁴

Sin embargo, en el ámbito laboral, cada trabajador difícilmente puede controlar o modificar las situaciones estresantes, debido a que en gran medida no dependen de él, sino de un grupo de personas o de directivos, de ahí que las estrategias de afrontamiento eficaces en otros ámbitos no sean aplicables en éste. Por ello, las respuestas al estrés en el medio laboral requieren la participación activa de toda la organización, proponiendo cambios en la estructura organizacional, rediseñando puestos, realizando selecciones de personal correctas, desarrollando sistemas de promoción adecuados; aunque también resulte beneficioso trabajar a escala individual. En este sentido, sería "éticamente cuestionable" que se some-

tierra a los trabajadores a programas de entrenamiento contra el estrés, mientras se mantienen en la empresa demandas excesivas o condiciones inapropiadas.¹⁵

Por ello, existen diversas estrategias de afrontamiento adaptativas de carácter individual para el control del estrés; tales como: la práctica de la relajación en situaciones generadoras de estrés, el entrenamiento en habilidades sociales, asertividad y solución de problemas, así como diversos procedimientos de reestructuración cognitiva. En general estas técnicas se han utilizado de forma combinada, siguiendo diseños de intervención adaptados a la situación y características de las personas.¹⁶

Entre las principales estrategias de afrontamiento adaptativas en el ámbito laboral de las enfermeras, se encuentran las siguientes:

Adquisición de destrezas: entrenamiento en relajación para la adecuada utilización de las emociones, biofeedback, meditación y entrenamiento físico.¹⁴

El entrenamiento para la relajación consiste en el aprendizaje y realización de la respiración profunda, para liberar la tensión muscular y aumentar el nivel de oxigenación, aunado alguna estrategia específica de relajación. Entre las técnicas de relajación más frecuentes se encuentran la: 1) imaginación, implica imaginar una situación diferente a la actual, por ejemplo, estar en una playa o en un bosque y realizar una descripción detallada de esta situación, 2) relajación muscular, mediante la tensión de alguna parte específica del cuerpo, durante unos segundos, involucrando desde la cabeza hasta los pies y posteriormente se libera la tensión muscular. 3) la autógena, la cual consta de frases sugestivas para propiciar el bienestar personal, por ejemplo; me siento cómoda, tranquila, con paz, armonía y felicidad, etc.

Ante una situación de urgencia crítica en el área hospitalaria, es recomendable realizar la relajación para

mantener un nivel adecuado de activación fisiológica para afrontar la situación estresante, tal como la llegada de un paciente politraumatizado o un paciente quemado; que requieren de la agilidad física, intelectual y emocional del personal de enfermería para enfrentar la situación.

La biofeedback técnica empleada para promover el autoconocimiento de la activación fisiológica de las personas (taquicardia, diaforesis, hipertermia corporal, enrojecimiento facial), y para identificar en qué momentos se sienten intranquilas, ansiosas o estresadas. A través del conocimiento de estos signos, se promueve el control o la disminución de los mismos, evitando o disminuyendo la presencia de estrés. Esta estrategia es necesaria en el personal de enfermería para evitar síntomas y enfermedades repentinas ante el cuidado de un paciente, ya que el no controlar la activación fisiológica ante el impacto que provoca un paciente bajo ciertas circunstancias, puede obstruir su desempeño laboral y producir un efecto negativo en el paciente, además de provocar a corto, mediano o largo plazo el desarrollo de padecimientos como gastritis, úlcera, migraña, hipertensión arterial.¹⁷

La meditación es el método que ayuda al entendimiento y comprensión del funcionamiento mental, para así poder controlarlo con mayor facilidad, también implica sabiduría y unión del ser interno con el universo. Se practica durante 15 a 20 minutos mañana y tarde, sentado cómodamente, con los ojos cerrados y produce un estado profundo de descanso y relajación. Esta técnica también se puede emplear en el ambiente hospitalario antes de iniciar la jornada laboral para mantener un estado de bienestar.

Para el entrenamiento físico, es necesario conocer cuál es el que mejor se adapta al estilo de vida y constitución corporal de cada persona. Se recomienda empezar con el ejercicio de menor exigencia (caminar) y aumentarlo pro-

gresivamente bajo el control de las pulsaciones cardíacas; considerando edad, peso corporal, sexo y situación fisiológica definida (por ejemplo, si la persona presenta alguna enfermedad crónica degenerativa). La actividad física disminuye el esfuerzo cardíaco, aumenta la irrigación del sistema muscular, reduce el colesterol sanguíneo; produciendo una sensación de bienestar general.¹⁷ En el caso del personal de enfermería es recomendable realizar la actividad física utilizando cualquier oportunidad de desplazarse fuera de su área de trabajo, por ejemplo, emplear las escaleras en lugar del elevador.

Modificación de los procesos cognitivos: técnicas de reestructuración cognitiva (para modificar pensamientos negativos por pensamientos positivos), entrenamiento en resolución de problemas (para buscar alternativas y elegir la mejor opción).¹⁴

Las técnicas de reestructuración cognitiva se fundamentan en la psicología cognitivo conductual, bajo el supuesto de que la reacción de las personas ante un evento estresante está basado en gran medida por las cogniciones que realiza de ese evento (principalmente ideas negativas). A través de la identificación de los pensamientos negativos se analiza de manera racional la pertinencia de los mismos y se tratan de cambiar por pensamientos positivos para poder buscar la mejor alternativa y afrontar el evento estresante de la mejor forma. En el ámbito laboral de enfermería un ejemplo es cuando un paciente se encuentra grave; se presentan pensamientos negativos como "se va a morir", "algún cuidado no lo realice adecuadamente", "siempre me tocan a mí los pacientes graves"; ante estos pensamientos es indispensable analizar de manera racional la certeza de ellos y modificarlos por pensamientos positivos al buscar alternativas de solución, tales como "si esta grave, entonces podemos hacer algo para restablecer su salud", "para evitar que muera, ¿qué puedo hacer?", "yo trabajo en una

área crítica donde es muy probable que lleguen pacientes graves".

La técnica de resolución de problemas implica buscar alternativas, las cuales se desarrollan mediante; lluvia de ideas, análisis de consecuencias positivas y negativas de cada alternativa, practicidad de cada alternativa y recursos disponibles para llevar a cabo cada alternativa. Esta técnica es muy útil en el ámbito hospitalario, sobre todo para buscar alternativas de tratamientos y procedimientos para los pacientes, buscando sobre todo el mayor beneficio con un menor perjuicio físico y emocional del paciente.

Adquisición de nuevas habilidades: entrenamiento en habilidades sociales, habilidades conductuales, entrenamiento en habilidades de comunicación interpersonal, técnicas de negociación, habilidades para la gestión del tiempo y agenda.¹⁴

El desarrollo de este tipo de habilidades es necesario en gran medida para la adecuada comunicación de ideas, para saber iniciar, mantener y terminar una conversación con personas de cualquier nivel educativo y sobre todo para saber negociar o compartir la responsabilidad y compromiso de una labor específica. En el caso de la profesión de enfermería son muy necesarias por ejemplo en áreas críticas como son; las unidades de cuidados intensivos, urgencias, quirófano, etc; para poder establecer una comunicación directa, clara y rápida sobre un procedimiento de urgencia para algún paciente y brindarle cuidados de calidad.

Además de lo anterior, en el ámbito hospitalario existen diversas estrategias organizacionales que ayudarían en gran medida a afrontar las situaciones estresantes referentes a las características laborales de las enfermeras, tales como:¹⁴

Condiciones ambientales: generalmente las condiciones ambientales están relacionadas con el estrés y éstas son objeto de legislación con el fin de conseguir mínimos que garanticen la seguridad de los trabajadores.

Flexibilidad de horarios: los aspectos relacionados con el tiempo (tipo de jornada laboral, plazos de realización, etc.) son una importante fuente de estrés, por esta razón las organizaciones disponen de diversas estrategias para reducirlo: elección de los turnos de trabajo, horarios flexibles, semana laboral concentrada en cuatro jornadas, empleo a tiempo parcial, etc, además de la adecuada planificación que evite la percepción de la urgencia en el trabajo.

Enriquecimiento en el puesto de trabajo: es fundamental para el trabajador la identidad con la tarea, la autonomía, la variedad de habilidades necesarias para su desempeño y la retroalimentación. El enriquecimiento del puesto de trabajo está directamente relacionado con la motivación del trabajador, la satisfacción laboral y la calidad del trabajo realizado, e inversamente relacionado con el absentismo y la rotación.

Estructura organizacional: esta requiere dos aspectos, 1) la negociación de roles, que trata de asignar las responsabilidades a cada rol de modo negociado, y 2) la técnica de análisis de roles, que intenta clarificar las expectativas de los trabajadores que asumen distintos roles interrelacionados entre sí.

Planes de carrera e incentivos: las oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de la vida profesional, mediante planes de carrera adecuadamente planificados, minimizan el estrés, además de constituir un importante factor motivacional.

Estilos de dirección: los estilos de dirección participativos resultan especialmente beneficiosos para la reducción del estrés, así como el establecimiento de objetivos claros y de sistemas de evaluación adecuados.

Grupos semi-autónomos de trabajo: el aumento de la participación y del control sobre el trabajo que se realiza mitiga los efectos del estrés, de ahí que la planificación, la organización y la ejecución del trabajo por parte del grupo, así como el apoyo social de compañeros y supervisores,

tengan un impacto favorable sobre la satisfacción laboral y sobre la salud de las enfermeras.

Conclusiones

En el presente trabajo se muestran diversas estrategias de afrontamiento ante el estrés de las enfermeras, así como la pertinencia, aplicabilidad y ejemplos para promover su realización, tomando en cuenta las condiciones ambientales, la flexibilidad de horarios, enriquecimiento en el puesto de trabajo, estructura organizacional, incentivos, estilos de dirección, grupos semi-autónomos de trabajo; que son indispensables para poder realizar las estrategias de afrontamiento clasificadas en los siguientes rubros: adquisición de destrezas, modificación de los procesos cognitivos y adquisición de nuevas habilidades.

Con esta información se pretende la difusión de las estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras, debido 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 multidisciplinario con el cual trabajan. Por lo que se recomienda que las enfermeras que laboran en el ámbito hospitalario, por lo menos realicen la estrategia de grupos semi-autónomos de trabajo, para liberar el estrés generado, fortalecer las redes de trabajo y organizar las actividades y responsabilidades a nivel individual y grupal. Aplicando lo anterior, se pueden evitar consecuencias negativas en su lugar de trabajo, disminuyendo el ausentismo, incapacidades, conflictos laborales, problemas de salud, tales como, gastritis, úlceras, migraña y padecimientos crónicos degenerativos a largo plazo, además de costos económicos, repercusiones sociales y familiares.

Referencias

1. Da Silva E, Pimenta A. Stress, coping (enfrentamiento) y salud general de los enfermeros que actúan en unidades de terapia intensiva y problemas renales. *Enferm Global* 2004; (4)1-14.
2. Landy F. Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional. México: McGraw-Hill, 2005. p. 551-565.
3. Lazarus R. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca, 1986. p. 43-46.
4. Fernández-López JA, Siegrist J, Rodel A, Hernández-Mejía R. El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Aten Primaria* 2003; 31(8):524-6.
5. Lazarus R. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984.
6. Payne N. Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses. *J Adv Nurs* 2001; 33(3):396-405.
7. Antai-Otong D. Creative stress-management techniques for self-renewal. *Dermatol Nurs* 2001; 13(1): 31-2.35-9.
8. Rojas A. El estrés laboral en el personal de enfermería. En: Lartigue T. Fernández V. editores. *Enfermería: una profesión de alto riesgo*. México: Universidad Iberoamericana: Plaza y Valdés, 1998. p. 143-155.
9. Taylor S, White B, Muncer S. Nurses' cognitive structural models of work-based stress. *J Adv Nurs* 1999; 29(4):974-83.
10. Ortega J. Estrés y trabajo. [En línea] http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm. [Consultado 12/06/2007].
11. Juárez-García A, Andrade P. Identificación de Factores Psicosociales en Diferentes Ocupaciones por medio de Redes Semánticas. *Rev Psicol Soc Personalidad* (en prensa). 2002.
12. Peiró JM, Salvador A. Control del estrés laboral. Madrid: Eudema, 1993.
13. Parkes K. Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones. En: Buendía J. Ramos F. editor. *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Ediciones Pirámide, 2001. p. 109-29.
14. Casas J, Repullo JR, Lorenzo S. Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. *Rev Calidad Asist* 2002; 17(4):237-46.
15. Clegg A. Occupational stress in nursing: a review of the literature. *J Nurs Manag* 2001; 9(2):101-6.
16. Pérez M, Fernández J, Fernández C. Amigo I. Guía de tratamientos psicológicos eficaces II. Psicología de la salud. Madrid: Pirámide, 2003
17. Buela G, Caballo V. Manual de psicología clínica aplicada. Madrid: Siglo XXI, 1991. 