

Efecto del estr3s laboral sobre el sueño:

Relaci3n con variables sociodemogr3ficas

Effect of work stress on sleep:: Relationship with sociodemographic variables



Keila Edith **Oyola Rosa**
Antonio **Zapata Sol3**



Photo By/Foto: [lovebreakmedia](#)

Rip
121

Volumen 12 #1 ene-abr
12 Años

Revista Iberoamericana de
Psicología

ISSN-I: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517

Publicaci3n Cuatrimestral

ID: 10.33881/2027-1786.RIP.12104

Title: Effect of work stress on sleep:
Subtitle: Relationship with sociodemographic variables

Título: Efecto del estrés laboral sobre el sueño:

Subtítulo: Relación con variables sociodemográficas

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Effect of work stress on sleep:
Relationship with sociodemographic variables

Author (s) / Autor (es):

Oyola Rosa, & Zapata Solá

Keywords / Palabras Clave:

[en]: Sleep, stress, work stress,
occupational health

[es]: Sueño, estrés, tensión laboral, salud ocupacional

Submitted: 2018-06-15

Accepted: 2018-12-01

Resumen

El propósito de este estudio fue conocer el efecto de la tensión laboral en el bienestar del sueño y su relación con algunas características sociodemográficas como el género, el cargo laboral y la edad. La muestra del estudio fue de 119 participantes de diversas organizaciones en las zonas central y metropolitana de Puerto Rico (64% hombres, 36 % mujeres). La edad promedio de los participantes fue de 37 años y, de ellos, el 64% ostentaba un grado universitario. Se utilizaron dos instrumentos: uno como Indicador del Bienestar del Sueño y otro como Indicador de Demandas-Control-Apoyo. Se establecieron cuatro hipótesis de investigación y se confirmaron las cuatro, encontrando que el bienestar del sueño se afecta por la tensión laboral. Asimismo se corroboró la presencia de diferencias derivadas del género y el cargo laboral. También se encontró que la edad tiene una relación baja con el sueño. Se recomienda hacer más investigación sobre el tema

Abstract

The purpose of this study was to know the effect of work stress on sleep well-being and its relationship with some sociodemographic characteristics such as gender, job position and age. The sample of the study was 119 participants from different organizations in the central and metropolitan areas of Puerto Rico (64% men, 36% women). The average age of the participants was 37 years and, of them, 64% held a university degree. Two instruments were used: one as a Sleep Wellbeing Indicator and the other as Demand Indicator-Control-Support. Four research hypotheses were established and the four were confirmed, finding that sleep wellbeing is affected by work stress. Likewise, the presence of differences derived from gender and job position was corroborated. It was also found that age has a low relation to sleep. It is recommended to do more research on the subject

Citar como:

Oyola Rosa, K. E., & Zapata Solá, A. (2019). Efecto del estrés laboral sobre el sueño: : Relación con variables sociodemográficas. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12 (1), 41-48. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.12104>

Keila Edith **Oyola Rosa**, [PhD] MA Psi

AutorID: [0000-0002-5773-940X](#)
Research ID: P-7660-2018

Source | Filiacion:
Universidad Carlos Albiz

BIO:
Candidata a PhD Filosofía en Psicología
Especializado en Consultoría, Investigación y Docencia.

City | Ciudad:
Cidra [pr]

e-mail:
ko0087869@academic.ucb.edu.pr

Antonio **Zapata Solá**, PhD MA Psi

AutorID: [0003-2742-2732](#)
Research ID: P-7415-2018

Source | Filiacion:
Universidad Central de Bayamon

City | Ciudad:
Dorado [pr]

e-mail:
azapata@ucb.edu.pr

Efecto del estrés laboral sobre el sueño:

Relación con variables sociodemográficas

Effect of work stress on sleep:: Relationship with sociodemographic variables

Keila Edith **Oyola Rosa**
Antonio **Zapata Solá**

Introducción

El estrés (o tensión) está presente en nuestra vida cotidiana, la mayor parte del tiempo suele presentarse ante un evento o situación catalogada como fuerte y que puede agotar los propios recursos de afrontamiento. El tipo de estrés más común es el estrés laboral. Los factores que conducen a dicha tensión laboral pueden estar relacionados de forma directa con los espacios físicos, o con otros factores internos propios de las organizaciones e industrias y, por lo general, atienden a las diversas presiones que se presentan en el ámbito laboral. Dichos factores afectan el desempeño de cada individuo, su vida familiar, sus relaciones interpersonales y también afectan el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos tanto por sus jefes, como por la organización en la que trabaja. Uno de los aspectos afectados por el estrés es el bienestar del sueño, cuando éste es afectado no podemos desempeñarnos de forma adecuada en nuestro trabajo.

Revisión de literatura

La *Sociedad Española del Sueño (SES)* señala que el sueño profundo es uno de los tres pilares de la buena salud, que está muy relacionado con el rendimiento laboral y, consecuentemente, alerta sobre los problemas que el sueño insuficiente (escaso, o de mala calidad) puede causar en nuestras vidas (Belda, 2017), en tanto es factor de riesgo. Entre estos problemas se encuentran algunos de tipo neurocognitivo (al afectar la atención, la memoria, la inteligencia); problemas cardiovasculares; diabetes; obesidad; problemas relacionados con el estado de ánimo; además de diversas consecuencias negativas en la vida personal y laboral.

Según datos de *La Organización Mundial de la Salud (OMS)*, el 40% de la población de países occidentales presenta un trastorno del sueño (Belda, 2017) y éstos están relacionados con menor rendimiento laboral, mayor absentismo y mayores accidentes. Belda (2017) indica algunas recomendaciones para tener, y mejorar, el bienestar del sueño, como: evitar la exposición a la luz; establecer un horario regular para acostarse y levantarse; no tomar siestas por un tiempo mayor a 45 minutos; no tomar alcohol, ni bebidas que contengan cafeína, seis horas antes de acostarse; no fumar; evitar comidas picantes o pesadas; no hacer ejercicio antes de acostarse; y tener una cama cómoda.

La literatura sobre el tema señala al estrés como una de las variables que más afecta el sueño. El término *estrés* deriva del griego “*stringere*”, que significa ‘provocar tensión’, aunque el término y sus derivados han existido durante siglos, es posible situar los orígenes del concepto *estrés* a mediados del siglo XIX. En 1930, Hans Hugo Bruno Selye (médico y fisiólogo austrohúngaro, director del Instituto de Medicina y Cirugía Experimental de la Universidad de Montreal y más conocido como el ‘padre del estrés’) introdujo el concepto *estrés* en fisiología, tomándolo en su sentido en la física: efectos de fuerzas ejercidas en todos los puntos del organismo (Millán, 2007). Millán describe tres fases sucesivas de adaptación del organismo (o tres fases de la reacción defensiva no específica al estrés), a saber: alarma, resistencia y agotamiento. La fase de reacción de alarma ocurre cuando, ante un estímulo estresante, el organismo se prepara para enfrentar o escapar el estímulo estresante. La fase de resistencia se presenta cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y sigue haciendo frente a la situación. Finalmente, la fase de agotamiento toma lugar cuando la capacidad de resistencia es superada por el estrés y el sistema orgánico colapsa enfrentándolo, dando lugar a la aparición de alteraciones psicosomáticas.

El trabajo constituye una fuente de demandas constantes y presenta a los individuos diversas situaciones a las cuales deben adaptarse, además, la forma como los trabajadores perciben los riesgos en su lugar de trabajo es clave para determinar la aparición del estrés y sus efectos sobre la salud.

Del Hoyo Delgado (2004) ha investigado en torno al estrés laboral. Al respecto dice que el estrés laboral se presenta por un suceso o momento peligroso que la persona es incapaz de afrontar y que altera el equilibrio fisiológico, cognitivo y psicológico, derivando en graves consecuencias en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Este también puede surgir cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización; la persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y, por ello, aparece la experiencia del estrés. Mirales (2014), por su parte, define el estrés laboral como una tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales no vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos”. Según

Peiró (2001) el término *estrés* se ha utilizado como estímulo, como respuesta y como interacción de la persona con su entorno, que toma lugar cuando debe adaptarse a las presiones en su trabajo. Contrario a lo que muchas personas piensan, los niveles de salud y rendimiento pueden mejorar cuando aumenta el estrés, siempre y cuando no se dé con excesiva frecuencia e intensidad, ni supere la capacidad de adaptación de la persona. Asimismo, un grado insuficiente de estrés puede producir aburrimiento y falta de estímulo, y también puede perjudicar nuestra salud.

Como se mencionó anteriormente, aspectos como la calidad del sueño, la cantidad, los hábitos en torno a éste, los patrones de descanso, la percepción subjetiva de los individuos sobre su sueño, determinan en gran medida la salud y bienestar general de las personas. Actualmente estos parámetros del sueño son modulados, entre otras cosas, por las demandas laborales. Akerstedt (2006) analizó la relación entre distintos factores con el estrés laboral y la presencia de alteraciones del sueño. Sus resultados revelaron que altas demandas laborales, bajo apoyo social y carga física en el trabajo están asociado con alteraciones del sueño. Según el autor, la incapacidad para dejar de pensar en el trabajo durante el tiempo de ocio puede ser un importante vínculo en la relación entre estrés laboral y sueño. Lo anterior sugiere que el estrés afecta la calidad del sueño, lo cual repercute en el desempeño (en tanto disminuye) y, por ende, en la producción de las industrias.

Rosario, y otros (2015) llevaron a cabo un estudio titulado *las demandas laborales y su efecto en el bienestar del sueño: El papel mediador de la rumiación relacionada al trabajo*. Para investigación se apoyaron en el modelo de Demandas-Control-Apoyo de Karasek (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*, 1990) utilizaron un diseño transversal y encuestaron a un total de 794 personas que trabajaban al menos 20 horas a la semana en diferentes organizaciones de Puerto Rico. Tras analizar los resultados, los autores concluyeron que las demandas laborales tienen un efecto negativo sobre el bienestar del sueño y que la rumiación relacionada al trabajo también tiene un efecto ruinoso sobre el mismo.

Dado que el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo de las personas, no sorprende que juegue un papel fundamental en su salud y bienestar. Diversas investigaciones han demostrado que los riesgos psicosociales tienen efectos negativos sobre la salud física y psicológica de los trabajadores, además de tener repercusión directa sobre distintos aspectos laborales, como el incremento de la accidentalidad; el aumento del absentismo; el deterioro del rendimiento, entre otros. Ya sabemos que muchas partes de nuestros sistemas son afectadas cuando no nos controlamos al experimentar momentos estresantes en el ámbito laboral, y que el estrés laboral no sólo afecta nuestro trabajo, sino también nuestras relaciones interpersonales (con pares y familiares, entre otros). Por todo lo anterior, es de suma importancia conocer las condiciones que nos pueden afectar y las consecuencias que acarrear.

Método

El diseño de la presente investigación fue descriptivo, con alcance correlacional, en tanto el objetivo principal fue evaluar la relación entre las variables estrés laboral, por un lado, y el bienestar del sueño, por el otro (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Participantes

Los participantes de esta investigación fueron **119** personas mayores de edad, donde **64%** son del género masculino y **36%** del género femenino, éstos tenían como método de inclusión tener más de un año trabajando en la organización. Un **64%** tenía bachillerato, un **25%** tenía escuela superior y un **11%** estudios graduados. El promedio de edad fue de **37** años con una desviación estándar de **10.75**. Un **88 %** tenía un puesto no gerencial y un **12%** un puesto gerencial (ver Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de frecuencias de las características sociodemográficas de los participantes. (N=119)

Características	n	%
Género		
Masculino	76	64%
Femenino	43	36%
Puesto de Trabajo		
Gerencial	14	12%
No Gerencial	105	88%
Escolaridad		
Escuela Superior	30	25%
Universidad	76	64%
Estudios Graduados	13	11%

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos

Se utilizaron tres instrumentos. En primer lugar, un instrumento para recolección de datos sociodemográficos con el que se obtuvieron datos de los participantes sobre género, edad, cargo laboral y nivel de escolaridad. El segundo instrumento fue el cuestionario para la evaluación de “Demandas-Control-Apoyo” desarrollado por Rosario et-al. (2014). Este instrumento fue desarrollado tomando como modelo la propuesta de Karasek (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Incluye 29 reactivos que exhiben una confiabilidad (Alpha de Cronbach) de .90 para la evaluación de la dimensión Demandas, .74 para la dimensión Control y .89 para la dimensión Apoyo. Se evalúa a partir de una escala Likert que va desde “Totalmente en Desacuerdo” hasta “Totalmente en Acuerdo” en continuo numérico del 1 al 6. El tercer instrumento constituyó una escala para medir “Bienestar del Sueño” Rosario & Rovira (2014). Esta escala consta de 12 reactivos y se contesta en escala Likert que va de 1 al 6 desde “Nunca” hasta “Siempre”. Contiene tres subescalas: “cantidad de sueño”, “calidad de sueño”, y “consecuencias relacionadas al sueño”. La confiabilidad del mismo en su totalidad fue .73, con la técnica Alpha de Cronbach y para sus sub-escalas de cantidad, calidad y consecuencias del sueño

fueron .85, 78 y .84 respectivamente. Una alta medida significa un buen bienestar del sueño, mientras una baja significa pobre bienestar del sueño.

Procedimiento

Un permiso, para aplicar los instrumentos “Demandas-Control-Apoyo” y “Bienestar del Sueño”, fue solicitado vía correo electrónico. Un formato de consentimiento informado les fue entregado a los participantes, en el que se aseguraba el anonimato y se garantizaba la confidencialidad de su participación. Acto seguido, se les explicó el propósito de la investigación y se les aclaró que tendrían el derecho de abandonar la misma cuando lo creyeran necesario (lo anterior dando cumplimiento a los cánones éticos de la (Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico, 2013). Tras aplicar los instrumentos y recabar los datos, éstos fueron ingresados al programa estadístico SPSS, mediante el cual se llevaron a cabo estadísticas descriptivas, inferenciales y correlaciones Producto Momento de Pearson.

Hipótesis

H1: Existirá una relación inversa, directa y significativa entre la escala de tensión laboral y sus dimensiones y la escala del bienestar del sueño y sus dimensiones.

H2: Existirá una relación inversa y significativa entre las puntuaciones del bienestar del sueño y sus dimensiones y la edad de los participantes.

H3: Existirá diferencia significativa entre las puntuaciones del bienestar del sueño y sus dimensiones y el puesto.

H4: Existirá una diferencia significativa entre las puntuaciones del bienestar del sueño y sus dimensiones y el género de los participantes.

Resultados

Primeramente, se obtuvieron las medidas de tendencia central y variabilidad de los instrumentos (ver Tabla 2). También se obtuvieron promedios y desviaciones estándar de las diferentes dimensiones de los instrumentos (ver Tabla 3).

Tabla 2. Medidas de Tendencia Central

Estadísticas Descriptiva	Tensión laboral	Bienestar del sueño
Media	116.20	47.13
Desviación Estándar	20.58	9.68
Error estándar	1.89	.88
Puntuación Mínima	49	18
Puntuación Máxima	163	72
Varianza	423.68	93.73

Fuente: Elaboración propia

Efecto del estrés laboral sobre el sueño

Relación con variables sociodemográficas

Tabla 3. Promedios y desviaciones estándar de las diferentes dimensiones de los instrumentos

Escala Tensión Laboral	M	SD
Escala Tensión Laboral	116.20	20.58
Demandas Laborales Emocionales	14.81	3.63
Demandas Físicas	20.02	4.51
Demandas Laborales Psicológicas	26.16	5.63
Control Laboral Autonomía	11.59	3.15
Control Laboral Destrezas	12.19	3.81
Apoyo Social Compañeros	14.87	4.66
Apoyo Social Supervisores	16.51	3.42
Escala Bienestar del sueño	47.13	9.68
Cantidad	10.54	3.54
Calidad	11.88	3.84
Consecuencias	24.71	5.90

Fuente: Elaboración propia

Para auscultar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y las dimensiones del bienestar del sueño se llevó a cabo una Correlación Producto Momento de Pearson. Las únicas correlaciones significativas de las dimensiones fueron entre las demandas laborales psicológicas y las consecuencias del sueño con una correlación baja inversa y significativa ($r = -.23, p < .05$) la otra correlación significativa fue entre las demandas laborales psicológicas con la escala total del sueño con una correlación baja, inversa y significativa $r = -.18, p < .05$ (ver Tabla 3). Según los resultados obtenidos hay una relación inversa y significativa entre las demandas laborales psicológicas y las consecuencias del sueño o sea a mayores demandas laborales psicológicas menor será el bienestar del sueño. También se llevaron a cabo una correlación entre la edad y las dimensiones del sueño, donde la calidad del sueño fue la única que correlacionó baja, inversa y significativamente obteniendo una relación de $-.19, p < .05$ con la edad. O sea, a mayor edad menor calidad de sueño. También se buscó si había diferencia significativa entre las dimensiones del sueño y el puesto, se encontró que hubo diferencia significativa entre la cantidad de sueño y el puesto (gerencial y no gerencial). $t(117) = -2.15, p < .03$. También se encontró diferencia significativa entre la puntuación total del sueño y el puesto $t(117) = -1.90, p < .05$ (ver Tabla 5). Se buscó si había diferencia significativa entre las dimensiones del sueño y el género, se encontró que había diferencia significativa entre las puntuaciones de calidad de sueño y el género. $t(117) = -.88, p < .04$. (ver Tabla 6).

Tabla 4. Correlaciones entre las dimensiones de demandas laborales psicológicas, consecuencia del sueño y la puntuación total de escala del sueño

Escalas	1	2	3
1. Demandas laborales psicológicas	---	-.23*	-.18*
2. Consecuencias del sueño	---	---	.84**
3. Puntuación total escala de bienestar del sueño	---	---	---

P > .05*; P > .01**

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Diferencias entre puesto laboral y el bienestar del sueño

Escalas	Gerencial (n=14)		No Gerencial (n=105)		t	p
	M	DE	M	DE		
Escala de Sueño	51.71	10.73	46.51	9.42	-1.90	.05*
Calidad de Sueño	12.36	4.06	11.82	3.82	-.49	.62
Consecuencia de Sueño	26.93	5.96	24.41	5.86	-1.50	.13
Cantidad de Sueño	12.43	4.46	10.29	3.53	-2.15	.03*

*p < .05

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Diferencias entre puesto laboral y el bienestar del sueño

Escalas	Hombre (n=76)		Mujer (n=46)		t	p
	M	DE	M	DE		
Calidad de Sueño	11.34	3.77	12.84	3.81	-.88	.04

*p > .05

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Para esta investigación se establecieron cuatro hipótesis de trabajo. La hipótesis uno establecía si existe una relación inversa directa y significativa entre la escala de tensión laboral y sus dimensiones y la escala del bienestar del sueño y sus dimensiones. Solamente se encontró relación significativa entre la dimensión de las demandas laborales psicológicas y las consecuencias del sueño ($r = -.23, p < .05$) y las puntuaciones totales de la escala de bienestar del sueño ($r = -.18, p < .05$). Los resultados indican que hay una relación baja, inversa y significativa las demandas laborales psicológicas, el bienestar del sueño y sus consecuencias. La segunda hipótesis establecía si existe una relación inversa y significativa entre las puntuaciones del bienestar del sueño y sus dimensiones y la edad de los participantes. Se encontró una relación baja inversa y significativa entre la edad y la calidad de sueño ($r = -.19, p < .05$) a mayor edad menor es la calidad de sueño. La tercera hipótesis establecía si existía diferencia significativa entre las puntuaciones del bienestar del sueño y sus dimensiones y el cargo. Se encontró que hubo diferencia significativa $t(117) = -2.15, p < .03$ entre la cantidad de sueño y el puesto (gerencial y no gerencial). Donde el personal gerencial tuvo puntuaciones más altas en la calidad de sueño. O sea que la carga de trabajo del personal gerencial afecta más la calidad de sueño. La última hipótesis establecía si existirá una diferencia significativa entre las puntuaciones del bienestar del sueño y sus dimensiones y el género de los participantes. Solamente en la dimensión de la calidad de sueño hubo diferencia entre el género, donde la mujer tiene las puntuaciones más altas.

Según los resultados de la presente investigación es posible concluir que la dimensión que tuvo mayores cambios fue la calidad del sueño. Nuestros hallazgos concuerdan con aquellos de autores como Akerstedt (2006), indicando que hay una relación entre el estrés laboral y el sueño, siendo las altas demandas laborales uno de los factores asociados a alteraciones del sueño. Los resultados también concuerdan con el estudio de Rosario, y otros (2015) llevado a cabo en Puerto Rico, en tanto las demandas laborales afectan negativamente el bienestar del sueño, siendo las demandas laborales psicológicas aquellas que afectan más la consecución del sueño y el bienestar del sueño.

Se recomienda trabajar cómo manejar las demandas laborales en general y las demandas laborales psicológicas específicamente, para poder tener un mejor bienestar del sueño. En tanto se concluyó que la calidad del sueño es afectada entre más edad tienen las personas, resulta necesario concientizar a esta población sobre el bienestar del sueño y la salud. En lo que refiere al cargo a desempeñar, las organizaciones deben educar a la gerencia sobre el manejo de la tensión laboral, para así alcanzar un mejor bienestar del sueño. Finalmente, el género femenino fue el que más manifestó afectación en el bienestar del sueño, por lo que se recomienda establecer un mayor y mejor balance entre el hogar y el trabajo, para bajar la ansiedad y poder gozar de un mejor bienestar del sueño. Para futuras investigaciones se recomienda ampliar la muestra y que esta sea más representativa, además de investigar otras variables como diferentes cargos/puestos y otras variables organizacionales.

Referencias

- Akerstedt, T. (2006). Psychological stress and impaired sleep. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 493-501.
- Belda, F. (2017, Abril 21). Sueño, salud y rendimiento laboral: La Sociedad Española del Sueño alerta de los problemas que un sueño insuficiente o de mala calidad puede tener en nuestra vida. Retrieved from www.miempresaessaludable.com
- Del Hoyo Delgado, M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Editorial Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill, Interamericana Editores.
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342. Retrieved from <https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico. (2013). *Reglamento General de Psicólogos de Puerto Rico y Normas éticas de la profesión*. Puerto Rico: Editorial Microjuris.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/2392498?seq=1#page_scan_tab_contents
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Millán, M. (2007). *Estrés laboral y comunicación organizacional en hombres y mujeres*. (Trabajo de grado). México: Universidad de las Américas Puebla. Retrieved from http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/moor/millan_h_ma/capitulo1.pdf.
- Mirales, F. (2014). *El estrés laboral*. Universidad CEU San Pablo de Madrid. Retrieved from http://www.fernandomiralles.es/estres_laboral_tratamiento.HTM
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 13(18), 38. Retrieved from http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Rosario, E., Rovira, L., Díaz, L., Segarra, C., Soto, J. I., & Hernández, L. (2015). Las demandas laborales y su efecto en el bienestar del sueño: el papel mediador de la rumiación relacionada al trabajo. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 150-169. Retrieved from <http://www.redalyc.org/revista.oa?id=2332>
- Rosario-Hernández, E., & Rovira Millán, L. (2014). *Desarrollo y validación Preliminar del Indicador de Bienestar del Sueño*. Manuscrito sin publicar.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira, L. (2014). *Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo*. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2), 108-127.
- Rosario-Hernández E. & Rovira Millán, L. (2014). *Desarrollo y validación Preliminar del Indicador de Bienestar del Sueño*. Manuscrito sin publicar.
- Rosario-Hernández, E., & Rovira, L. (2014). *Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo*. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2) 108-127

