



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3146

Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de escritorio en una empresa industrial – México, año 2022

Griselda Stephanya Silva Ramos

m20261172@matamoros.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2900-1555>

Wendy Aracely Sánchez Gómez

wendy.sg@matamoros.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-8576-5621>

Alberto Arturo Flores Hernández

alberto.fh@matamoros.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0001-7533-2358>

Erandi Lizzete Contreras Ocegueda

erandi.co@matamoros.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0376-7800>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Matamoros
Matamoros – México

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito la descripción de la prevalencia de estrés laboral en 33 trabajadores de escritorio de una empresa industrial. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Se utilizó la versión en castellano del cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) como instrumento de recolección de datos. Se demostró que los trabajadores de escritorio presentan una puntuación promedio de desgaste emocional de 13.19 con una desviación estándar de 8.29, es decir, la muestra presenta resultados mayores a 12.01 (43.8%) que denotan un desgaste emocional alto. Así mismo, el nivel de cinismo medio de los participantes es de 10.38 con una desviación estándar de 8.172, es decir, un nivel alto de cinismo. Por último, en eficacia profesional los participantes generaron un resultado medio de 24 con una desviación estándar de 8.618, que los posiciona con un nivel de eficacia profesional medio. Por lo tanto, se evidencia que en esta muestra los trabajadores de escritorio se encuentran vulnerables y presentan estrés laboral de medio a alto.

Palabras clave: *estrés laboral; maslach burnout inventory general survey; trabajadores de escritorio.*

Correspondencia: m20261172@matamoros.tecnm.mx

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Cómo citar: Silva Ramos, G. S., Sánchez Gómez, W. A., Flores Hernández, A. A., & Contreras Ocegueda, E. L. (2022). Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de escritorio en una empresa industrial – México, año 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 842-856. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3146

Prevalence of work stress in desk workers in an industrial company – Mexico, year 2022

ABSTRACT

The aim of this research was to describe the prevalence of work stress in 33 desk workers of an industrial company. It was developed with a quantitative, non-experimental, and cross-sectional approach. The Spanish version of the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) questionnaire was used as a data collection instrument and an informed consent was signed by each of the participants. It was shown that desk workers have an average emotional exhaustion score of 13.19 with a standard deviation of 8.29, that is, the sample presents result greater than 12.01 (43.8%), which denote high emotional exhaustion. Likewise, the average level of cynicism of the participants is 10.38 with a standard deviation of 8.172, that is, a high level of cynicism. Finally, in professional efficacy, the participants generated a mean result of 24 with a standard deviation of 8.618, which positions them with a medium level of professional efficacy. Therefore, it is evident that in this sample, desk workers are vulnerable and present medium to high work stress.

Keywords: *work stress; maslach burnout inventory general survey; desk workers.*

INTRODUCCIÓN

Diariamente el número de personas que experimentan estrés en el mundo se incrementa debido la naturaleza cambiante del trabajo (Houtman et al., 2008). Estudios demuestran, que el estrés laboral conduce al decremento del desempeño laboral (Jimmieson, 2000), de la satisfacción laboral (Brown & Peterson, 1993), así como al incremento de la rotación del personal (Kahn & Byosiére, 1992; Newton & Jammieson, 2009) y del ausentismo laboral (Gimeno et al., 2004) los cuales disminuyen la productividad de las empresas (Tageja et al., 2019; Thoondé & Oikonomou, 2017). En Europa más del 20% de los trabajadores son afectados por el estrés laboral, lo que produce costos económicos de 20 millones de euros al año (EU-OSHA, 2014). La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo establecen que el 75% de los trabajadores en México sufre de estrés laboral. Así mismo, que México es el país que presenta los mayores niveles de estrés a nivel mundial (M. King et al, 2001; H. Simpson & Dumb Robots, 1998; citado en Ramos et al., 2018).

El estrés laboral genera reacciones físicas y emocionales en respuesta a un desequilibrio entre las demandas laborales y las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores (Padilla Lozano & Arévalo Avecillas, 2017). En términos del individuo los efectos más comunes del estrés son irritabilidad, dificultad para tomar decisiones, falta de concentración, agotamiento y desmotivación, y en casos extremos, el síndrome del quemado (García Campayo et al., 2016). Así mismo, en términos de la empresa los efectos más comunes son el aumento del ausentismo, la rotación del personal, el deterioro del rendimiento, la productividad (OMS, 2004) y los altos costos de salud (Navinés et al., 2016).

Estudios han enfocado su atención en la eficiencia de las métricas utilizadas para evaluar el nivel de estrés en las organizaciones, como la Escala de Irritación que mide la irritación emocional ($\alpha=0.86$) y la irritación cognitiva ($\alpha=0.87$) (Tejedor et al., 2006). Así mismo, la adaptación al español del Cuestionario de Estrés Laboral realizado por Aguilar et al. (2007), que mide estresores organizacionales, por grupos y de manera individual. Dentro de los estresores organizaciones se miden el clima laboral, la influencia del líder y la estructura. En los estresores individuales se encuentra la sobre carga de trabajo, el desarrollo profesional, la ambigüedad o conflicto del rol. Por último, los estresores grupales hacen referencia a la cohesión y respaldo. Por otro lado, Jurado et al. (1998) trabajaron en la estandarización del Inventario de Depresión de Beck para los residentes de la ciudad de México. Este cuestionario obtuvo confiabilidad por consistencia interna obtenida igual a 0.87 y al igual que la original mide la dimensión de depresión.

El enfoque de esta investigación es el estrés laboral percibido por los trabajadores de una empresa industrial. Para ello se hizo uso de del cuestionario de Maslach Burnout Inventory General Survey (Moreno et al., 2001). Éste se centra en tres dimensiones: agotamiento, eficacia y cinismo. El Desgaste Emocional expresa la situación en la que un individuo no tiene énfasis en los aspectos emocionales ni acerca del propio trabajo. Por otro lado, el Cinismo, hace referencia a aquella actitud de indiferencia y distanciamiento hacia el trabajo, es decir, los trabajadores están a la defensiva. Por último, la Eficacia profesional mide la realización personal. Este cuestionario ha sido evaluado por Moreno et al. (2001) quien realizó un análisis de consistencia interna y un análisis factorial exploratorio del cuestionario. Se concluyó que la consistencia interna de las dimensiones del cuestionario presenta resultados satisfactorios que oscilan entre 0.84 y 0.89.

Tomando como referencia los estudios previos, la presente investigación se enfoca en evaluar el nivel de estrés percibido de los trabajadores de oficina de una empresa industrial de Matamoros Tamaulipas. Lo anterior con la finalidad de medir la variable estrés en este universo específico de la población.

El alcance de esta investigación es la detección de estrés en trabajadores de escritorio, es decir, que el 80% de sus actividades las realizan en un equipo de cómputo. Así mismo, los beneficios que aporta este proyecto de investigación son la detección del estrés, lo que permite que la empresa y los trabajadores sean conscientes del fenómeno y puedan tomar acciones que mejoren la situación.

El objetivo de esta investigación es: indicar los niveles de estrés laboral de los trabajadores de una empresa del sector industrial, mediante la versión en castellano del cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Se recolectó y analizó la información sobre la variable estrés laboral en tres dimensiones: desgaste emocional, eficacia profesional y cinismo. Lo anterior con el objetivo de describir el nivel de estrés laboral de los trabajadores de escritorio de una empresa del sector industrial aplicándose el cuestionario de Maslach Burnout Inventory General Survey.

La población de estudio fueron 33 trabajadores de escritorio de una empresa del sector industrial en Matamoros. Esta población se caracteriza por ser hombres y mujeres,

mayores de edad, quienes realizan más de 80% de sus actividades en un equipo de cómputo. Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. El estudio estuvo sujeto a la disposición de la participación de los trabajadores.

Previo a la aplicación del cuestionario, se llevó a cabo una plática informativa y firma de consentimiento en el que se detallan los riesgos, beneficios y derechos que conlleva participar en el estudio, así como la confidencialidad de los datos.

Para la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), se envió un formulario de Google Docs mediante correo electrónico a cada uno de los participantes. Cada participante contestó el cuestionario en un máximo de 3 días. Las respuestas del formulario se recopilaron y se compilaron en un archivo Excel para su procesamiento.

Para realizar el análisis se utilizó el software Minitab y Excel, los cuales nos permitieron obtener los datos y tablas necesarias para el análisis de la información.

El procesamiento de datos se realizó utilizando MINITAB versión 2016 para Windows. El supuesto de distribución normal de cada encuesta se examinó con Ryan-Joiner. Para evaluar la confiabilidad tipo consistencia interna de los ítems de cada escala se realizó un estudio alfa de Cronbach mediante un análisis multivariado de elementos. Los datos recopilados se analizaron con estadística descriptiva, gráficos de barras, de dispersión y circulares.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se empleó la versión en castellano del cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey adaptada por Moreno-Jiménez et al. (2001) en un estudio de validación con trabajadores administrativos en España. Como se mencionó, este cuestionario permite medir la prevalencia del estrés laboral y la posible aparición del Burnout o síndrome del quemado en una población laboralmente activa, es decir, la respuesta fisiológica, cognitiva y de comportamiento cuando se rebasa la capacidad del individuo para enfrentar eventos estresores. Dicha prueba consta de dieciséis reactivos que se contestan con una escala de Likert de 7 puntos, que van desde "nunca" hasta "cada día". Los reactivos están constituidos por afirmaciones que denotan desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. Para los ítems de cinismo y desgaste emocional, los resultados están entre 0 y 6, donde 0 es "nunca" y representa un bajo nivel de estrés y 6 es "siempre" y representa un alto nivel de estrés. Por otro lado, los ítems de eficacia

profesional están entre 0 y 6 donde 0 es "nunca" y representa alto nivel de estrés y 6 es "siempre" y representa bajo nivel de estrés (Gil-Monte, 2002).

Los resultados de esta prueba se dividen por dimensión y determinan tres niveles de estrés como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

Evaluación del nivel de estrés según el inventario de agotamiento de Maslach - encuesta general (MBI-GS).

Niveles	Bajo	Medio	Alto
Desgaste emocional	0-8	8.01-12	>12.01
Cinismo	0-5	5.01-9.66	>9.67
Eficacia profesional	0-19	19.01-25	>25.01

Nota. De "Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey" por Gil-Monte, 2002., Salud Pública Mex 2002; 44:33-40 (<http://www.insp.mx/salud/index.html>).

En la tabla 2 se observa el alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones de la encuesta. La dimensión desgaste emocional tiene un alfa de 0.982, eficacia profesional 0.969 y cinismo 0.955. Estos valores se encuentran por encima del valor de referencia 0.7, lo que significa que individualmente las preguntas por dimensiones tienen una confiabilidad tipo consistencia interna alta. Del mismo modo, en la tabla 2 se puede evidenciar que el desgaste emocional medio de los participantes es de 13.19 con una desviación estándar de 8.29, el cual denota un desgaste emocional alto. Así mismo, el nivel de cinismo medio de los participantes es de 10.38 con una desviación estándar de 8.172, es decir, un nivel alto. Por último, en eficacia los participantes generaron un resultado medio de 24 con una desviación estándar de 8.618, que los posiciona con un nivel de eficacia profesional medio. Cruz & Puentes Suárez (2017), en su investigación sobre el tema, mencionan que se considera la presencia de estrés laboral alto cuando se obtienen puntuaciones en niveles altos, según la tabla 1, en alguna o en dos de las dimensiones: agotamiento emocional o cinismo y/o bajas en eficacia profesional. Por lo tanto, en los resultados obtenidos en esta muestra, los trabajadores de escritorio se encuentran vulnerables y presentan estrés laboral de medio a alto.

Tabla 2.*Resultados estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral*

Variable	Media	Desviación estándar	Varianza t	Varianza i	K(ítems)	Alfa
Desgaste emocional	13.19	8.296	68.107	14.621	5	0.982
Cinismo	10.38	8.172	64.729	15.258	5	0.955
Eficacia	24	8.618	74.196	14.305	6	0.969

Como se indica en la tabla 3, seis trabajadores de escritorio obtuvieron puntuaciones totales de 0 a 8 (37.5%), correspondiendo a un nivel de desgaste emocional bajo; tres trabajadores obtuvieron puntuaciones totales de 8.01 a 12 (18.8%), indicando un nivel medio de desgaste emocional. En cambio, siete trabajadores obtuvieron puntuaciones totales mayores a 12.01 (43.8%), correspondiente a un nivel de desgaste emocional alto. Lo anterior significa que la mayoría de los trabajadores se encuentran con agotamiento por arriba del nivel medio.

Tabla 3.*Desgaste emocional de los trabajadores de escritorio.*

Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0-8	6	37.5%	37.5%
8.01-12	3	18.8%	56.3%
>12.01	7	43.8%	100.0%

Para medir el cinismo de los trabajadores de escritorio, se usaron los ítems del 8, 9, 13, 14 y 15. De acuerdo con lo observado en la tabla 4, se indica que seis trabajadores tienen puntuaciones entre 0 y 5 (37.5%), lo cual es un nivel de cinismo bajo. Por otro lado, sólo un trabajador obtuvo una puntuación entre 5.01 y 9.66 (6.3%), lo cual lleva a un nivel medio de cinismo. Por último, nueve trabajadores tuvieron un puntaje mayor a 9.67 (56.3%), que representa un nivel de cinismo alto. Por consiguiente, la muestra de la presente investigación obtuvo un predominio de puntajes mayor a 8.01 (62.6%).

Tabla 4.

Cinismo de los trabajadores de escritorio.

Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0-5	6	37.5%	37.5%
5.01-9.66	1	6.3%	43.8%
>9.67	9	56.3%	100.0%

Para señalar los niveles de eficacia profesional de los trabajadores se utilizaron los ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 16. Como se observa en la Tabla 5, se obtuvo que cinco trabajadores de escritorio alcanzaron puntuaciones entre 0 y 19 puntos (31.3%) correspondiendo esto a un nivel de eficacia profesional bajo, que denota alto nivel de estrés. En cambio, cuatro trabajadores obtuvieron puntuación entre 19.01 y 25 (25.0%), que representa un nivel de eficacia profesional media. Finalmente, se obtuvo que siete trabajadores obtuvieron puntajes mayores a 25.01 (43.8%), por lo cual, se puede decir que tienen una eficacia profesional significativa, lo que se traduce a un bajo nivel de estrés. Con este resultado se observa que la mayoría de los trabajadores sienten que concluyen actividades calificándose en forma positiva, es decir, se perciben productivos a pesar de sentirse agotados.

Tabla 5.

Eficacia profesional de los trabajadores de escritorio.

Puntuaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0-19	5	31.3%	31.3%
19.01-25	4	25.0%	56.3%
>25.01	7	43.8%	100.0%

En la Tabla 6 se pueden evidenciar las puntuaciones medias y la desviación típica de las respuestas dadas a cada uno de los ítems planteados. Es así como, se identifica que los ítems 1 y 3 de la dimensión desgaste emocional son los que tienen mayor puntuación y por lo tanto tienen mayor influencia en el estrés laboral.

Tabla 6.

Respuestas a los Ítems

Numero de Ítem	Dimensión	Validos	Perdidos	Media	Desviación típica
1	D.E.	16	0.00	2.75	1.91
2	D.E.	16	0.00	2.63	1.67
3	D.E.	16	0.00	2.69	1.85
4	D.E.	16	0.00	2.63	1.75
6	D.E.	16	0.00	2.50	1.63
				13.19	
8	Cinismo	16	0.00	1.81	1.64
9	Cinismo	16	0.00	2.50	2.00
13	Cinismo	16	0.00	2.38	1.75
14	Cinismo	16	0.00	1.75	1.84
15	Cinismo	16	0.00	1.94	1.77
				10.38	
5	E.P.	16	0.00	4.56	1.03
7	E.P.	16	0.00	3.94	1.69
10	E.P.	16	0.00	4.25	1.39
11	E.P.	16	0.00	4.00	1.97
12	E.P.	16	0.00	3.75	1.48
16	E.P.	16	0.00	3.50	1.83
				24	

D.E. = Desgaste emocional

E.P. = Eficacia profesional

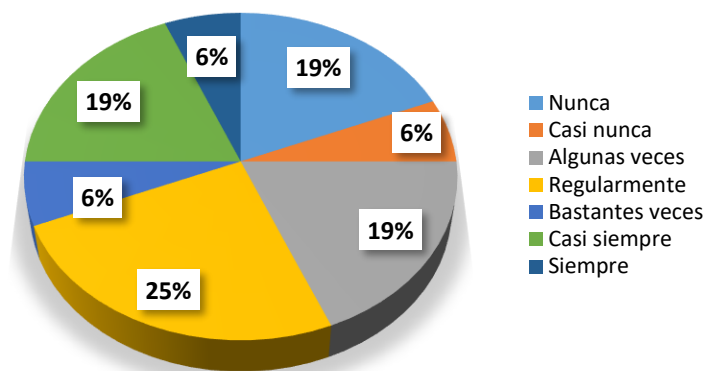
Por consiguiente, la descripción de los ítems que más impactan en el nivel de estrés son: “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo” y “Me siento fatigado al levantarme en la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo”.

En la figura 1 se aprecia que el 6% de los trabajadores siempre se sienten emocionalmente agotados por su trabajo, el 19% casi siempre, el 6% bastantes veces,

25% regularmente, 19% algunas veces, 6% casi nunca y 19% nunca, es decir, la mayoría de los trabajadores, el 56% regularmente-siempre se sienten emocionalmente agotados por su trabajo.

Figura 1.

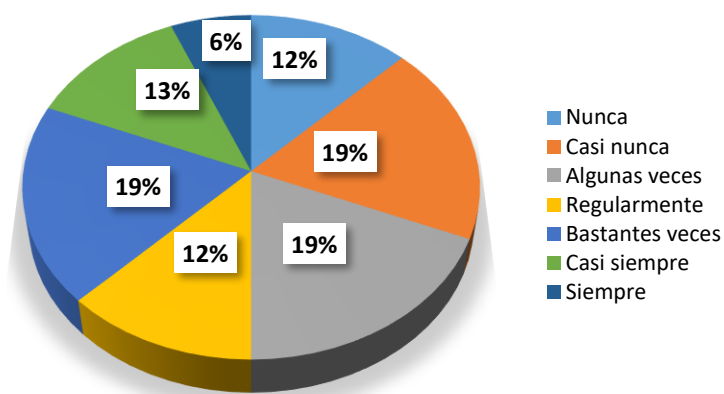
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.



En la figura 2 se observa que el 6% de los trabajadores siempre se sienten fatigados al levantarse por la mañana al saber que se enfrentarían a otro día de trabajo, 44% casi siempre a regularmente, 38% algunas veces a casi nunca y 12% nunca, es decir, el 50% de los trabajadores regularmente-siempre se sienten fatigados al levantarse por la mañana.

Figura 2.

Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.



CONCLUSIONES

Los estudios sobre el estrés laboral se han realizado desde diversas perspectivas, profesiones y ocupaciones, ya que se ha convertido en un tema de gran relevancia en la actualidad. La presencia de este fenómeno en las empresas en ocasiones no se detecta de forma oportuna, lo que afecta el bienestar psicológico y la motivación de los trabajadores, así como, el desempeño de las organizaciones.

Existen diversos factores que pueden desencadenar el estrés laboral, así como diferentes herramientas que nos pueden ayudar a enfrentarlo. Sin embargo, para poder enfrentarlos es necesario identificar qué factor o conjunto de factores están influyendo en la aparición del estrés laboral.

Con base en lo expuesto, los resultados de este estudio expresan que en los dieciséis trabajadores de escritorio evaluados existe una prevalencia del estrés laboral y una alta vulnerabilidad de esta población para el desarrollo del síndrome burnout, ya que se tienen puntuaciones altas en la escala de desgaste emocional y cinismo, y medias en eficacia profesional.

El factor que más influye en estos resultados es el agotamiento de los trabajadores de escritorio, el cual fue medido por la dimensión de desgaste emocional. Para mejorar este factor, se recomienda la implementación de actividades recreo-deportivas, dar felicitaciones en público, entre otras técnicas que permitan mitigar el desgaste emocional de los trabajadores y reducir la presencia del estrés laboral alto en los trabajadores.

Para futuros trabajos se prevé la implementación de técnicas de reducción de estrés que se ajusten a cada tipo de persona. Así mismo, el desarrollo de metodologías que nos permitan medir y controlar el nivel de estrés en los trabajadores de líneas de producción.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilar, S., Preciado, M., & Pando, M. (2007). *Adaptacion de la Escala de Estrés Laboral Organizacional para trabajadores Mexicanos*. 8.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/3172514>
- Cruz, D. M., & Puentes Suárez, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas

- de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268–281. <https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- EU-OSHA. (2014). La estimación del costo del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. En *Www.Healthy-Workplaces.Eu*. <https://doi.org/10.2802/20493>
- García Campayo, J., Puebla Guedea, M., Herrera Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork. *Actas dermo-sifiliograficas*, 107(5), 400–406. <https://doi.org/10.1016/j.ad.2015.09.016>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Publica de Mexico*, 44(1), 33–40. <https://doi.org/10.1590/s0036-36342002000100005>
- Gimeno, D., Benavides, F. G., Amick, B. C., Benach, J., & Martínez, J. M. (2004). Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees. *J Epidemiol Commun Health*, 58, 870–876. <https://doi.org/10.1136 / jech.2003.016634>
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. *World Health Organization*, 6, 1–41.
- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: The moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14, 262–280. <https://doi.org/10.1080/02678370010015343>
- Jurado, S., Villegas, M. A., Mendez, L., Rodriguez, F., Loperena, V., & Varela, R. (1998). La estandarización del Inventario de Depresión de Beck para los residentes de la ciudad de México. *Salud Mental*, 21. http://132.247.16.48/index.php/salud_mental/article/view/706

- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). *Stress in organizations*. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough, *Handbook of Industrial and Organizational Psycholog*.
- Moreno, B., Rodríguez, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7(1), 69–77.
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Medicina Clínica (English Edition)*, 146(8), 359–366. <https://doi.org/10.1016/j.medcle.2016.06.010>
- Newton, C. J., & Jammieson, N. L. (2009). Subjective fit with organizational culture: an investigation of moderating effects in the work stressor-employee adjustment relationship. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/DOI: 10.1080/09585190903087198>
- OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.
- Padilla Lozano, C. P., & Arévalo Avecillas, D. X. (2017). Eficacia de Diferentes Técnicas para Reducir el Estrés: Estudio en Docentes de Guayaquil que cursan un Doctorado. *Revista Internacional de Administración*, 20(2550–6641), 53–79. <https://doi.org/10.23878/medicina.v20i1.640>
- Ramos, A. C. F., Camilli, J. C. M., Bello, R. B., & Tuch, S. N. (2018). Reduction of Stress Levels and Increased Productivity Inside Offices Using Emotional Domotics. *Proceedings - 2018 International Conference on Mechatronics, Electronics and Automotive Engineering, ICMEAE 2018*, 134–138. <https://doi.org/10.1109/ICMEAE.2018.00032>
- Tageja, N., Chaturvedi, V., Singh, G., & Petford, N. (2019). Job Stress-Performance in Academia: Role of Emotional Intelligence Social Support. *2019 International Conference on Automation, Computational and Technology Management, ICACTM 2019*, 198–205. <https://doi.org/10.1109/ICACTM.2019.8776706>

Tejedor, E., Martín, M. Á. C., Moréno-Jiménez, B., & Benadero, M. E. M. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18(3), 419–424.

Thoondée, K. Das, & Oikonomou, A. (2017). Using virtual reality to reduce stress at work. *Proceedings of Computing Conference 2017*, 492–499.
<https://doi.org/10.1109/SAI.2017.8252142>