

Hipótesis: El estrés es causa de que exista una menor productividad en las Micros, pequeñas empresas, (MyPES).

Hypothesis: Stress is a cause of lower productivity in micro, small enterprises (MyPES).

Javier Inzunza Angulo

Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo, México

jinzunza@utnuevolaredo.edu.mx

Resumen

El actual trabajo simboliza un estudio de los efectos del estrés dentro de las empresas Micro y pequeñas empresas (MyPEs), ubicadas en el municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, siendo un factor importantes dentro de su productividad y competitividad como organización, este sector son de enorme soporte económico del municipio, se señalan las actividades y causas que apoyar la toma de decisiones de los empresarios: La implementación de las tecnologías de la información, competencia, cargas de trabajo, afectos sociales, para ello se considero investigaciones previas realizadas en este municipio a las MyPEs, que impactan en forma significativa a la competitividad de las empresas micro y pequeña.

. En el estado de Tamaulipas, las micros y pequeñas empresas, representan 98.7%, de las empresas, generan el 46.9%, de los empleos y representan el 52%, del PIB a nivel nacional, cifras dadas por el INEGI. En el municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, las micro y pequeñas empresas son la columna de la economía, primero porque son de gran importancia por sus diversas actividades, generación de empleos y otras variables más, es necesario tomarse un tiempo para analizar estas unidades económicas empresariales, cuál es su estado actual y su comportamiento ante los otros factores económicos del entorno municipal.

En el presente análisis sobre el estrés percibido y la relación con la productividad se examinó una muestra de 455, MyPEs de forma casual conformada en diversos sectores. Se encontró que en la apreciación de la productividad, en una escala de 1 [ha disminuido] a 5

[ha aumentado], el municipio reportó en ventas 3.68, utilidades de 3.51, y número de empleados en 2.91. En la percepción del estrés donde se valora con una escala que va de 1 [baja] a 5 [alta] se encuentra en 2.45, la productividad de la empresa medida por la razón de ganancias entre número de trabajadores se encuentra en el rango \$4,000.00 - \$7,999.00. (El estrés y su impacto en la productividad: Estudio en los directivos de las micros y pequeñas empresas en México.)

Palabras clave: Micro y pequeñas empresas, estrés, productividad, desarrollo.

Abstract

The current work symbolizes a study of the effects of stress within micro and small enterprises (MyPEs), located in the municipality of Nuevo Laredo, Tamaulipas, being an important factor in their productivity and competitiveness as an organization, enormous economic support of the municipality, it points out the activities and causes that support the decision-making of businessmen. The implementation of information technologies, competition, workloads, social affects, for it was considered previous research carried out in this municipality to SMEs, which have a significant impact on the competitiveness of micro and small enterprises.

In the state of Tamaulipas, micro and small enterprises account for 98.7% of companies, generate 46.9% of jobs and represent 52% of PIB at the national level, figures given by INEGI. In the municipality of Nuevo Laredo, Tamaulipas, micro and small enterprises are the economic column, first because they are of great importance for their various activities, job creation and other variables, it is necessary to take some time to analyze these economic units. Business, what is their current state and their behavior to the other economic factors of the municipal environment.

In the present analysis on the perceived stress and the relation with the productivity a sample of 455, MyPEs of accidental form conformed in diverse sectors was examined. It was found that in the appreciation of productivity, on a scale of 1 [has decreased] to 5 [has increased], the municipality reported in sales 3.68, profits of 3.51, and number of employees in 2.91. In the perception of the stress where it is valued with a scale that goes from 1 [low] to 5 [high] is in 2.45, the productivity of the company measured by the ratio

of gains among number of workers is in the range \$ 4,000.00 - \$ 7,999.00. (Stress and its impact on productivity: Study on the managers of micro and small enterprises in Mexico.).

Key words: Micro and small enterprises, stress, productivity, development.

Fecha Recepción: Agosto 2016

Fecha Aceptación: Diciembre 2016

Introducción

En tiempos actuales se reconoce que el estrés es uno de los grandes conflictos a los que se enfrentan los administradores de las diversas organizaciones en las micros y pequeñas empresas¹ (MyPEs) enfrentan constantemente a una estructura restringida los que les impide crecer y esto se vuelve una desventaja con otros niveles de organizaciones que tiene un mayor dimensión que no les permite crecer y en muchas de las ocasiones en una forma sostenida y se encuentran en desventaja con otros niveles de organizaciones de mayor tamaño, lo anterior se da porque los directivos o sus trabajadores que las administran tiene que competir en forma constante al no contar con los medios necesarios como son la tecnología y recursos económicos. Cuando los trabajadores se hallan en un estado de estres, se señala que rinde menos, los motivos pueden ser la desmotivación, enfermedad, las causas se presentan en formas muy diversas. Actualmente es muy común que existan exigencias que inevitablemente den origen a presiones en el trabajo, inclusive muchas veces permite que el directivo permanezca alerta y motivad, lo que influye de manera significativa en la productividad de las MyPEs, (El estres y su impacto en la productividad: Estudio en los directivos de las micros y pequeñas empresas en México.), por eso en el presente trabajo se considera día se vuelven más complejas las actividades que desarrollan las persona y no están exentas del efecto del estrés y que es un factor que afecta la eficiencia de cualquier entidad de trabajo. Por tal motivo el objetivo del presente trabajo es

¹ Según la clasificación publicada en el Diario Oficial de la Federación (Secretaría de Economía, 2009), en México se consideran microempresas aquellas que cuentan con menos de diez trabajadores; las pequeñas empresas comerciales son aquellas que tienen menos de 30 trabajadores y las industriales y de servicios deben tener menos de 50 trabajadores para pertenecer a esta categoría.

mostrar a través del análisis y de los resultados de diversas investigaciones publicadas, el cómo los trabajadores, representantes o administradores de las empresas, se ven afectados por el estrés, y por consiguiente a los niveles de productividad.

Si se toman en cuenta que en el municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, este sector representa el 98.18%, de la población económicamente activa (INEGI, 2014). Se considera de vital importancia analizar los factores que impactan en la salud mental y calidad de vida de los directivos de las organizaciones.

La aportación del presente trabajo es apoyar las diversas investigaciones o actividades realizadas y que tienden a apoyar a este sector (MyPEs) y se sabe que hoy en día se le está dando mayor importancias al impacto del estrés como fuente de afectación a la productividad o rendimiento de estas organizaciones.

Tabla 1. Indicadores Socio demográficos

Indicador	Nuevo Laredo	Nacional
Extensión (km ²)*	1,334.02	1 950 668
Densidad de pob. (hab./km ²)*	313.8	57.3
Población total*	384,033	112 336 538
Hombres (%)*	49.7%	48.8%
Mujeres (%)*	50.3%	51.2%
Edad mediana*	25	26
Alfabetizados		
De 15 a 24 años*	97.1%	97.6%
25 años o más*	94.1%	90.5%

Nota:*Datos tomados de Panorama Sociodemográfico del municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, (2011) y de Panorama Socio demográfico de México, (2015). Relayn.

En el municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, las MyPEs son de vital importancia y prioritarias en su desarrollo y crecimiento económico, aportando de manera importante a la competencia del municipio, así lo demuestran los datos proporcionados por el INEGI en el 2015, (Tabla 1). En el estado de Tamaulipas, las micros y pequeñas empresas, representan 98.7%, de las empresas, generan el 46.9%, de los empleos y representan el 52%, del PIB a nivel nacional, cifras dadas por el INEGI, (Tabla 2).

De conformidad a las estadísticas entre el periodo 2003 y 2008, se dice que se dio un incremento el número de micros en 35%, el de pequeñas 13% y medianas mermó en 2%,

(INEGI, 2011). En el pasado se cuentan con otras investigaciones de la micro y pequeña empresa. (De la Rosa, 2000; INEGI, 2011; Rueda, Simón, & Flores, 1997), pero insuficientes con enfoque a los efectos del estrés y los diversos factores que afectan a la calidad y productividad y es aquí donde el ingenio hace que profesional tales como estos administradores finalmente sean capaces a través de su creatividad ampliar las tácticas de producción, ventas, administración.

Marco teórico:

Los cambios en las organizaciones como son la tecnología, mercados, valores y demográficos, en el ámbito laboral se dan a pasos acrecentados en el trabajo mental, emocional, donde los nuevos métodos de dirección buscan incrementar la eficiencia, esto esta dando pie a nuevas relaciones entre los trabajadores y los patronos sobre nuevas formas y tendencia profesionales, técnicas de trabajo y mercados laborales. Todos estos cambios tienen implicaciones y consecuencias para la salud de los trabajadores con un impacto directo en su salud y desde luego en la eficiencia de las compañías, pero más sin embargo, datos y estadísticas nos indican que la promoción de la salud en esta empresas no es tan positiva como pensamos, que por lo tanto se pugna por grandes e importantes cambios en la legislación laboral. El estrés laboral es motivo de que los trabajadores pongan en riesgo su salud y su seguridad, así como a las organizaciones donde trabajan y se recomienda que los empleadores cuenten con una política de de gestión de la salud, donde se incluya el estrés laboral, y no solamente contar con ella sino que se permita cabalmente su aplicación en tiempo y forma mediante mecanismos que permitan su evaluación constante y periódica, que reflejen la información suficiente para hacer las propuestas de mejora y solucionar área en la salud laboral, y que estas estrategias deben de estar enfocadas a combatir los riesgos desde su origen.

Las variables o causas del estrés y quienes lo ocasiona es importante toda vez que este impacta en el trabajo laboral y se dice que esta conformado con los problemas de la organización, tal como motivación que impacta en la productividad y puede ser causa de pérdidas económicas. La complejidad del estrés consiste en determinar en tiempo y forma y su nivel y si sus causas son originadas internamente o externamente del trabajo y que lo desato, si fueron causas emocionales, cantidad de trabajo, habilidades, compromiso, cambios en los procesos, etc.

El impacto del estrés en las gestiones y en la forma de vida de las personas afecta las áreas económicas-administrativas de cualquier organización, puesto que afecta la capacidad física de los trabajadores, su capacidad mental, emocional y espiritual, no existe una fuente motivacional, objetiva y consistente algunos estudios señalan que las personas que padecen estrés, tiene la sensación de pérdida del control de lo que pasa en su entorno.

El estrés laboral es motivo que frecuentemente es decir que todos los días nos encontraremos personas que dedican la mayor tiempo de su vida al trabajo, situación que los hace sentirse agobiados y angustiados en persecución de la perfección en el lugar de trabajo, confinando aspectos en su vida como son la familia, amigos, y es en estos casos cuando existe una adicción a la responsabilidad, contextos que muchas veces llevan a las personas a ser prácticamente esclavos de esa ocupación y puede ser esta la causa de que exista ese estrés, pero también una vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, etc. En los individuos partes de una organización, lo anterior son síntomas de perturbaciones denominados estrés, ya que las personas sometidas a estos escenarios no desenvuelven todo su potencial y queda solamente a realizar lo que se les ordena, frenando de esta forma de progreso integral.

Las diversas investigaciones hechas donde estudian a este tipo de empresas (MyPEs) en forma constante se buscan respuestas a este tipo de problema que ocurre dentro de ellas y todo aquello que las envuelve, (Mayson, 2011) las indagaciones tienen diversas formas, desde las condiciones para el aumento y sustentabilidad, las limitaciones tecnológicas, el acceso limitado a los mercados, la mala infraestructura y habilidades limitadas de gestión empresarial” (Chiwere & Dick, 2008), hasta los conceptos del éxito de las empresas “tanto de la perspectiva de los directivos segmentándolo por edades, género, y relacionándolo con factores sociodemográficos” (Katongole, Ahebwa, & Kawere, 2014).

Esta percepción tan grande entre las limitantes y el éxito han sido abordados tanto de modelos cuantitativos como cualitativos, lo que nos hace reflexionar sobre el papel que desempeñan los directivos de las Mypes para el logro de los objetivos (López, Claver, & Molina, 2011), y los factores que impactan en los resultados, y como estos factores impactan en la salud mental (estrés percibido) de los directivos (Mackie, Holahan, & Gottlieb, 2001). De donde surge la hipótesis fundamental de nuestra investigación:

El estrés está atrayendo cada vez más la atención, especialmente con respecto al desempeño que se logra en las organizaciones. A medida que el grado de competencia es profundizar en la economía, como consecuencia de la globalización, la liberalización y los mercados de privatización, en el lugar de trabajo se experimentan algún tipo de frustraciones, tensiones y ansiedades relacionadas con el trabajo asignado a uno, o incluso en la relación con el ambiente de trabajo en general. El estrés puede ser definido como una condición dinámica de un individuo en la que se enfrenta a una oportunidad, desafío y/o restricción de la demanda que pueda relacionarse con lo que aspira o lo que espera que produzca y el resultado el cual es percibido como importante (Swaminathan & Rajkumar, 2013).

Contexto municipal

El municipio de Nuevo Laredo Tamaulipas, tiene una población de 384,033, habitantes que representa el 11.7%, de la población de la entidad (INEGI, 2016), la mitad de la población, tiene 25, años; por cada 100, personas en edad productiva (15 a 64 años) hay 63, en edad de dependencia económica (menores de 15, años o mayores de 64 años), el promedio de habitantes por vivienda es de 3.8; el 11.9%, de la población no cuenta con instrucción educativa, el 67.8%, educación básica, el 0.5%, primaria terminada, el 13.8%, media superior, el 5.4%, superior. La población económicamente activa es de 47.1%, y la no activa es de 52.4%, (INEGI, 2011). El municipio cuenta con 13,974, unidades económicas de las cuales 13,535, son Mypes que representa un 96.8%, (INEGI, 2015).

Tabla 2. Indicadores económicos de Nuevo Laredo

Población económicamente	Nuevo Laredo			Nacional		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Activa*	53.4%	73.0%	34.2%	52.6%	73.4%	33.3%
Ocupada	94.8%	93.9%	96.6%	95.5%	94.7%	97.0%
No ocupada	5.2%	6.1%	3.4%	4.5%	5.3%	3.0%
No activa*	44.8%	25.1%	64.0%	46.7%	25.8%	66.2%
No especificó*	1.8%	1.9%	1.8%	0.7%	0.8%	0.5%
Situación pobreza ⁺	37.6%			45.5%		
Núm. empresas [^]	13,447			4'844,165		
MiPEs [^]	13,203			4'790,168		
Población económicamente	Nuevo Laredo			Nacional		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Activa*	53.4%	73.0%	34.2%	52.6%	73.4%	33.3%
Ocupada	94.8%	93.9%	96.6%	95.5%	94.7%	97.0%
No ocupada	5.2%	6.1%	3.4%	4.5%	5.3%	3.0%
No activa*	44.8%	25.1%	64.0%	46.7%	25.8%	66.2%
No especificó*	1.8%	1.9%	1.8%	0.7%	0.8%	0.5%
Situación pobreza ⁺	37.6%			45.5%		
Núm. empresas [^]	13,447			4'844,165		
MiPEs [^]	13,203			4'790,168		

Notas: *Datos tomados de Panorama Socio demográfico de Nuevo Laredo (2011), de Panorama socio demográfico de México, (2011). ⁺ Datos tomados de CONEVAL, (2015a) y (2015b). [^] Datos tomados de INEGI, (2015). Relayn

Objetivo:

El presente tema cada día tiene mayor atención de las personas dedicadas a la investigación, como son académicos, funcionarios de salud, empresarios, organismos públicos y privados, de acuerdo al incremento de la competitividad de las empresas en un mercado globalizado y a economías progresivas que están en búsqueda de su progreso, en donde la liberación de barreras, mercados y a la entrada de empresas están generando nuevas y mayores tensiones y ansiedad en el mercado laboral. En donde el estrés se define como una condición dinámica de los individuos en la que se enfrenta a oportunidades, desafíos o restricciones de sus aspiraciones su productividad o resultados, estos son percibidos como importantes, (2013, Swaminathan & Rajkumar).

Porque el trabajo y las organizaciones son el contextos en donde que se encuentran sumergidas en diferentes niveles y esto se puede interpretar como una amenaza constante,

es interesante decir que cuando estas experiencias de estrés surgen, se convierten en una propiedad holística que es prácticamente disminuir de nivel. La valoración compartida se puede producir a través de diferentes procesos, el liderazgo se considera uno de los más importantes, las cualidades de estos como la creación de sentido y el atractivo puedan moldear las percepciones de las personas, para eso el estrés laboral de los líderes influyen en las experiencias de cada uno de sus subordinados. Cuando los grupos comparten experiencias del estrés es probable que sus miembros tiendan o expresen sus emociones lo que daría lugar a un clima emocional laboral de equipo de trabajo, recientemente muchas personas han analizado estos fenómenos donde, De Rivera (1992) lo definió como “Clima emocional” y que este se concibe como un hecho objetivo, aunque socialmente construido y se considera como algo subjetivo.

Método:

La actual investigación se instituyó a partir del método cuantitativo con una trascendencia importante, ya que este estudio tiene la finalidad de estar al tanto de la relación entre las variables en un contexto particular (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). El esquema es de través del tipo correlacional – causal. (Relayn 2016).

Instrumento general:

Se diseñó cuestionario para ser aplicado en papel por alumnos de la propia universidad; mas sin embargo podían ser leídos por los entrevistadores obedeciendo al nivel de escolaridad del encuestado. Cada alumno colaborador fue responsable de capturar sus datos en una plataforma vía Internet creada *ex profeso* para la investigación. La herramienta quedó conformado con 219, ítems en su totalidad para el presente estudio, sólo se consideran para el estrés percibido 14 ítems con una escala tipo Likert de 5, puntos y para la productividad se consideran 4 ítems 3, de percepción con una escala tipo Likert de 5, puntos y un ítem con una pregunta cerrada a intervalos sobre la tasa de utilidades de la empresa entre el número de trabajadores.

En la reciente averiguación fue abordada a partir del método cuantitativo con un alcance correlacional, porque el presente estudio tiene la finalidad de conocer la relación entre las variables en un contenido particular, (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). El diseño es a través de arquetipo correlacional – causal. (El estrés y su impacto en la

productividad: Estudio en los directivos de las micros y pequeñas empresas en México.) (Relayn).

Para mostrar el perfil de los directores entrevistados, en la ilustración 1 y 2, se muestran las características sociodemográficas de los participantes del municipio. (Fuente Relayn).

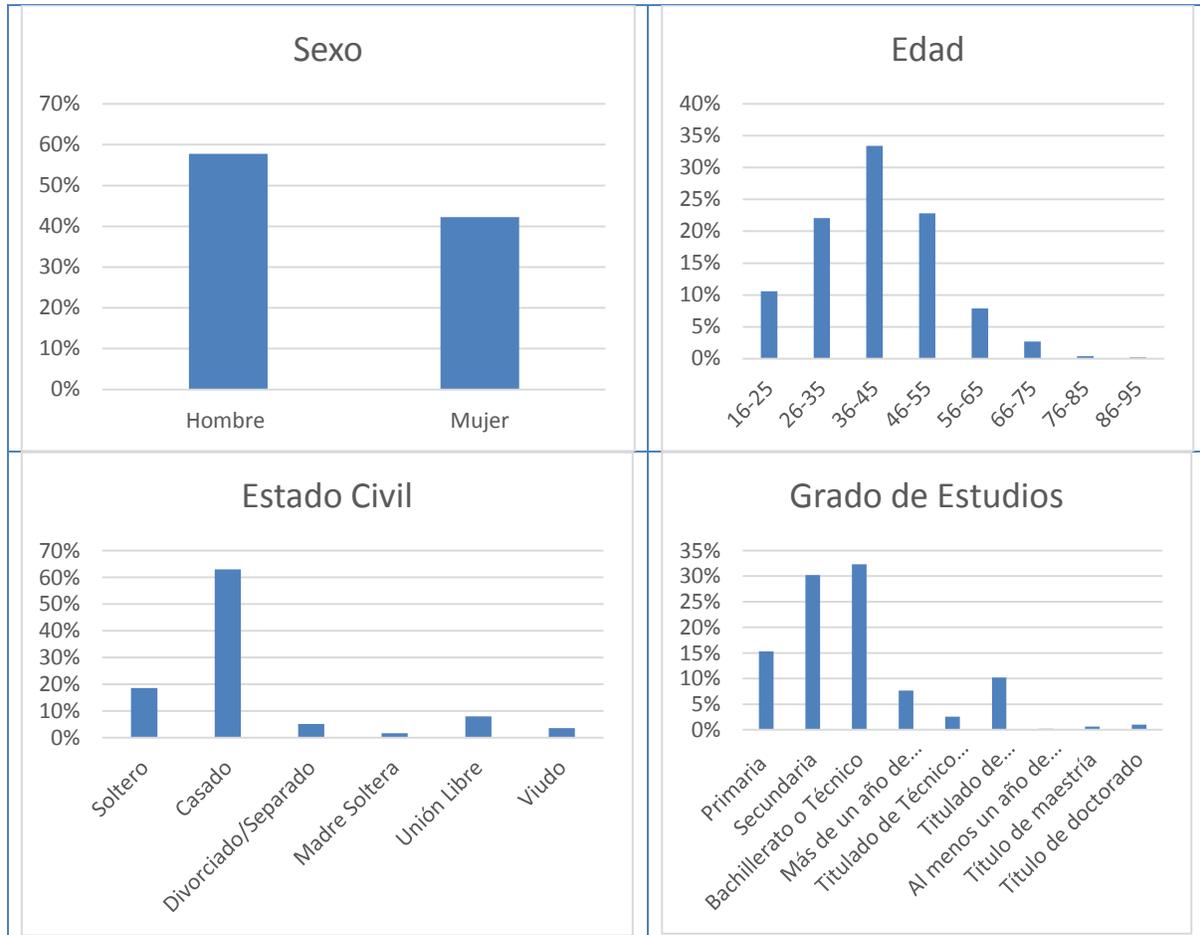


Tabla 3

Al tomar la muestra se buscó que se abordaran participantes de la mayoría de los sectores económicos que existen en Nuevo Laredo, Tamaulipas. En la tabla 3, podemos ver la conformación de la muestra.

		Unidades registradas en INEGI	Encuestadas	Percepción de las ventas en los últimos 3 años	Percepción de las utilidades en los últimos 3 años	Percepción del número de trabajadores en los últimos 3 años	Productividad de la empresa medido entre el número de trabajadores	Promedio de personas que laboran	Percepción del estrés
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4	2	3.00	3.00	4.00	f) 4,000-7,999	3	2.04
B	Explotación de minas y canteras	2	3	4.00	4.00	3.67	g) 8,000-15,999	18	2.74
C	Industrias manufactureras	645	26	3.58	3.50	3.33	g) 8,000-15,999	5	2.55
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	12	3	3.33	3.33	3.67	l) 256,000 o más.	29	2.31
E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	217	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00
F	Construcción	81	5	2.00	2.20	2.20	f) 4,000-7,999	5	2.70
G	Comercio al mayorero y al menudeo; y reparación de vehículos y motocicletas	5,239	338	3.66	3.50	3.27	e) 2,000-3,999	3	2.44
H	Transporte y almacenamiento	726	11	4.55	4.00	3.82	j) 64,000-127,999	48	2.64
I	Actividades de alojamiento y servicio de comidas	1,447	20	3.79	3.28	3.11	e) 2,000-3,999	3	2.48
J	Información y comunicaciones	55	8	3.43	3.17	2.86	f) 4,000-7,999	3	2.28
K	Actividades financieras y de seguros	280	1	4.00	4.00	4.00	g) 8,000-15,999	3	2.36
L	Actividades inmobiliarias	231	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	310	7	4.00	3.71	2.71	f) 4,000-7,999	5	2.46
N	Act. de servicios administrativos y de apoyo	194	6	4.00	3.50	3.00	d) 1,000-1,999	2	2.55
P	Enseñanza	403	2	4.00	2.50	3.00	f) 4,000-7,999	12	2.18
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	592	3	3.33	3.00	3.00	f) 4,000-7,999	3	2.40
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	160	8	3.50	3.63	3.43	f) 4,000-7,999	3	2.41
S	Otras actividades de servicios	2,937	36	3.76	3.56	3.21	d) 1,000-1,999	3	2.31
T	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-	4	4.00	3.50	3.00	e) 2,000-3,999	3	2.27
	Total	13,535	483	3.68	3.51	2.91	f) 4,000-7,999	8	2.45

Tabla 4, (Relayn 2016)

En la tabla 4, presentamos los resultados agrupados por sectores económicos de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Rev. 4), emitidas por la ONU, y que guardan concordancia con la clasificación usada por el INEGI, en el directorio estadístico nacional de unidades económicas. Se agruparon los datos de la variable económica y la variable de percepción del estrés.

Resultado del tema:

Como resultado del análisis hecho a las MyPEs en el municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas, se percibe que se encuentran en general un poco mejor su funcionamiento, con un estrés de 2.45 (la escala corre de 1 a 5, donde 1 es sin estrés y 5 estrés muy elevado). La actividad que muestra mayores ventas es el de transporte y almacenamiento con 4.55 y el sector donde se muestra una discreción en disminución de ventas es el de construcción con 2.00. Y finalmente muestra un mayor percepción en la explotación de minas y canteras con 2.74, nuevamente descendiendo en el sector agrícola, ganadería, silvicultura y pesca con 2.04.

El mundo laboral se esta transformando de manera continua y la competencia aumenta nuevos retos destinadas a mejorar la productividad y esto acrecienta la posibilidad de nuevos peligros de salud y de la seguridad. Los sucesos y condiciones relacionados con la productividad y competitividad empresarial impuestos por los mercados globalizados,

genera una progresiva inseguridad en las condiciones del empleo y trabajo, es aquí donde las empresas pasan por alto este terrible efecto, no solo en los personal sino también en los costos que genera tanto para estas organizaciones como para los países.

Pese a que los compromisos de los dirigentes empresariales parece tener un solo sentido, siendo este lo económico, el recibir altos sueldos por su gestión tiene repercusiones ya que se tiene que cumplir largos y estresantes horarios, aunado a la competencia de otros trabajadores puede ser brutal. No existe una receta ni formula sencilla que pueda curar el estrés se requiere de muchas acciones que permitan reducir las presiones, para ello por ejemplo se deben de programar acciones para que este estrés no se convierta en esa “plaga”.

Bibliografía

Aguilar O., Posada R., y Peña N; (2016), El estrés y su impacto en la productividad: Estudio en los directivos de las micros y pequeñas empresas en México. Pearson.

Cequez M., Rodríguez C., y Nuñez M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, vol. 7, num. 2, 2011, pp 549-584.

Comisión Europea. (2006). La nueva definición de PYME. Guía del usuario y ejemplo de declaración. Comunidades Europeas. Publicaciones de empresa e industrial. Retrieved from http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/index_es.htm ?

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (Quinta Ed.). (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015), (2016), . Información por entidad. Retrieved May 16, 2016, from http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/queret/territorio/div_municipal

Navarro, L. (2006). ¿Cómo Evaluar los Riesgos Psicosociales en la Empresa? Metodologías, Oportunidades y Tendencias. In Proceedings of the 4th International Conference on Occupational Risk Prevention, (p. 11). Sevilla. Retrieved from, <http://acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>.

Posada E., Peiro J., y Rodríguez I., La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos: UIPOT. Universidad de Valencia e IVIE. UIPOT. Revista CES Salud Pública Volumen 2, Número 1 Enero-Junio 2011.

Rivera Y. Briseño J, Contribuciones a la Economía, es una revista académica con el número Internacional Normalizado. Publicaciones Seriadas; ISSN 1696-8360, Moya.

Stavroula T. BA MSc Phd, Griffiths A. CPsychol AFBPsS FRSH, Cox T. BE. (2004), La Organización del trabajo y el estrés. Instituto de Trabajo, Salud de las Organizaciones, Catalogo por la biblioteca de la OMS., (Serie de protección de la salud; no.3).