

Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos

Type A or B personality patterns, labor stress, and psychophysiological correlates

Víctor Manuel Padilla Montemayor, José Armando Peña Moreno
y Alma Edith Arriaga González¹

RESUMEN

Se reporta la relación entre patrones de personalidad tipo A o B, rango de estrés laboral, correlatos psicofisiológicos y diferencias en función del sexo y puesto laboral en el personal que trabaja en una dependencia académica. Participó un total de treinta funcionarios y trabajadores de base, a quienes se tomaron mediciones psicofisiológicas individuales de EEG, GSR, BVP y RESP durante relajación, estrés cognitivo y recuperación; al final, se les aplicaron el Inventario de Actividad de Jenkins y la Escala de Estrés en la Vida Profesional. Los resultados muestran que hubo una correlación significativa entre el puntaje tipo A y el pulso, que las mujeres tienen rangos de estrés más altos que los hombres y que el tipo de personalidad no está relacionado con el rango de estrés laboral. Dada la variabilidad observada, se sugiere el empleo de diseños longitudinales que permitan apreciar los cambios psicofisiológicos a lo largo del tiempo más que en un corte transversal.

Palabras clave: Personalidad tipo A; Personalidad tipo B; Estrés laboral; Correlatos psicofisiológicos.

ABSTRACT

The relation between type A or B personality patterns, labor stress, psychophysiological correlates, and job gender is reported. Thirty academic executives and employees participated in the study, to whom EEG, GSR, BVP, and RESP measures were taken during relaxation, cognitive stress, and recovery. At the end, participants took the Jenkins Activity Survey and the Stress Job Test. Results show that it was a statistical significant correlation between type A personality and pulse, that women have higher stress indexes than men, and that stress and type of personality are not related. It is suggested future research with longitudinal designs, in order to analyzing psychophysiological changes, more than that a transversal cut, given the observed variability.

Key words: Type A personality; Type B personality; Labor stress; Psychophysiological correlates.

¹Facultad de Psicología, Subdirección de Estudios de Posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León, Mutualismo 110, Col. Mitras Centro, 64460 Monterrey, N.L., México, tel. (81)83-33-78-59, fax (81)83-48-37-81, correo electrónico: vmpadilla@yahoo.com. Artículo recibido el 24 de octubre de 2005 y aceptado el 27 de enero de 2006.

El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y una de las causas principales de mortalidad y agotamiento del organismo. Sin importar la edad o el sexo, influye provocando diferentes trastornos cardiovasculares, gastrointestinales y respiratorios, principalmente (Belkic, Landsbergis y Schnall, 2004; Ivancevich y Matteson, 1989). El estrés es una respuesta adaptativa en la cual el cuerpo de la persona se prepara y ajusta ante una situación amenazante.

Una de las principales fuentes de estrés es el ámbito laboral. Un estudio realizado en Canadá por Laver (1999) sobre estrés en el trabajo señala que 35% de los empleados se siente estresado en su trabajo, y que aquellos que trabajan en el gobierno, la educación y la salud son los que tienen las condiciones más estresantes. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2003) define el estrés en el trabajo como las respuestas dañinas físicas y emocionales que ocurren cuando los requerimientos del trabajo no se igualan a las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores.

Nighswonger (1999) señala cuatro factores del trabajo que impactan en el sistema cardiovascular de los trabajadores y que pueden contribuir a provocar problemas de hipertensión: el primero es un trabajo de vigilancia constante en condiciones de amenaza o evitación; el segundo es el esfuerzo en el trabajo, el cual se ve como muy demandante y sobre el cual se tiene escaso control; el tercero es el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa recibida, y el cuarto es el soporte social negativo por parte de los compañeros y jefes.

Guglielmi y Tatrow (1998) revisaron los modelos teóricos sobre el estrés ocupacional que se han utilizado en las últimas dos décadas para responder la pregunta sobre cómo y bajo qué circunstancias el estrés en el trabajo produce daño (definido éste como una disfunción psicológica o fisiológica). Los modelos revisados concuerdan en que la relación entre estrés y daño es mediada, moderada o modificada por variables individuales. En la literatura clínica se utiliza el *modelo transaccional del estrés*, en el cual la respuesta de estrés es vista como el resultado de la interacción del individuo con su ambiente de trabajo donde se encuentran los estresores (condiciones de trabajo, recompensas, problemas organizacionales, etc.); se incluyen las

características de personalidad (como el patrón de conducta tipo A o neuroticismo), recursos para enfrentar el estrés, percepción y expectativas, sexo, factores genéticos y otros; por último, el daño, que puede ser medido en términos de una disfunción fisiológica (cambios cardiovasculares, supresión inmunológica, síntomas y enfermedades relacionados con el estrés), una disfunción psicológica (depresión, ansiedad) o una disfunción conductual (fumar, beber, ausentismo, hábitos inadecuados de comer...).

El *modelo de adecuación persona-medioambiente* (Edwards y Cooper, 1990) sugiere que el daño es el resultado de la falta de integración entre los requerimientos y demandas del trabajo y la habilidad real o percibida de la persona para cubrirlos. Las diferencias individuales en percepciones, habilidades, tolerancia a la presión del trabajo y vulnerabilidad a los resultados no deseados son los modificadores clave de la relación estrés-daño.

El *modelo de demanda-control* (Kristensen, 1995) establece que los dos factores que determinan el estrés laboral son las demandas del trabajo y el tipo de control; así, los trabajos con mayor estrés serán los que tienen mayores demandas y menor control. Según este modelo, un gerente con un trabajo altamente demandante es compensado por un alto control, lo que disminuye su daño por estrés. El énfasis, pues, se pone en el trabajo y no en el individuo.

El *modelo del esfuerzo-recompensa* (Van Vegchel, De Jonge, Bosma y Schaufeli, 2005) se centra en el esfuerzo que requiere el trabajo (objetivos, condiciones, carga de trabajo, control) y la recompensa obtenida (beneficios, promociones, seguridad, poder). De acuerdo con este modelo, cuando la cantidad de esfuerzo requerido excede las recompensas ocupacionales, el individuo experimenta estrés y puede sufrir problemas de salud. Tal modelo puede considerarse como una extensión del modelo de demanda-control.

El *modelo de esfuerzo-distrés* (Frankenhaeuser, 1981, 1986) está relacionado con el de demanda-control, pero introduce factores biológicos como responsables del daño; por ejemplo, la presencia o ausencia de distrés se relaciona con diferentes patrones de respuestas neurohumorales, en las que el esfuerzo sin distrés se relaciona con el incremento en la producción de catecolaminas, y el

esfuerzo con distrés produce hipersecreciones de cortisol por la corteza adrenal.

El modelo que mayor poder predictivo ha demostrado y generado la mayor cantidad de investigación es el de demanda-control. Sus recomendaciones para el trabajo se basan en que se demanda demasiado esfuerzo a los individuos sin concederles autonomía ni libertad de decisión, por lo que para reducir el estrés es necesario reorganizar el lugar de trabajo disminuyendo las demandas del trabajo o aumentando la autonomía y control por parte de aquéllos. Sin embargo, en una revisión reciente, Theorell y Karasek (1996) concluyen que el soporte social ha mostrado ser significativo para incrementar el poder predictivo del modelo básico.

Los estudios sobre estrés normalmente tratan de hallar relaciones entre las mediciones de estrés, personalidad (tipos A y B), tipo de trabajo y satisfacción, tipo de profesión, sexo, edad y salud física (presión sanguínea, tasa cardíaca respuesta galvánica de la piel, respiración, ondas cerebrales, niveles de colesterol, cortisol, catecolaminas, fatiga física, activación gástrica y uso de drogas). Diversos autores han estudiado las correlaciones entre estrés y mediciones biológicas tales como hipertensión, niveles de cortisol, catecolaminas, epinefrina y norepinefrina (Alehagen, Wijma, Lundberg, Melin y Wijma, 2001; Baum y Grunberg, 1995; Kinnunen, 1987; Lundberg y Frankenhaeuser, 1999; Lundberg y Hellström, 2002; Mills, Davidson y Farag, 2004), presión sanguínea, tasa cardíaca, registro pletismográfico (Krantz y Falconer, 1995), reactividad cardiovascular (Hutt y Weidner, 1993) y respuesta galvánica (Cramer, 2003; Herpertz, Kunert, Schwenger y Sass, 1999; Qing, Song y Mei, 1997). Golaszewski, Milstein, Duquette y London (1984) llevaron a cabo un estudio de correlación, encontrando que sus sujetos tenían niveles superiores de presión sanguínea y colesterol que la media nacional. La relación entre estrés, tipo de trabajo y patrones de personalidad A y B ha sido estudiada por Francesc-Palmero y Brea (2001) y O'Brien, Korchinsky, Fabricio, McGrath y Swank (1999), quienes hallaron diferencias entre los tipos de personalidad y los niveles de estrés; Lynch, Schaffer e Hinojosa (2000) obtuvieron correlaciones entre puntajes de personalidad tipo A y satisfacción con soporte social en hombres, pero no en mujeres; Makoto, Hiroshi e Hide-

toshi (2000) encontraron que una alta responsabilidad en el trabajo en sujetos con personalidad tipo A elicitaban respuestas psicofisiológicas elevadas; Richard, Bernadette y Travagline (1999) averiguaron que los maestros universitarios con personalidad tipo A se involucran más en conductas que minimizan las interrupciones en el trabajo. Moriana y Herruzo (2005), por su parte, también han mostrado una relación entre la conducta tipo A y los trastornos psicopatológicos entre los profesores.

Existen diferencias en la forma en que hombres y mujeres son afectados por el estrés y en sus reacciones ante éste (Day y Livingstone, 2003). Minter (1999) reporta un estudio realizado en Japón con 25 mil trabajadores; en él, los hombres que trabajan con un nivel bajo de supervisión y soporte tienen tasas significativamente mayores de síntomas de depresión, y las mujeres, además de lo anterior, mayores tasas de ausencia por enfermedad. Hay estudios que muestran mayores niveles de estrés en el trabajo en las mujeres que en los hombres (Burke, 1999; Misra, McKean y Russo, 2000; Scott, Moore y Miceli, 1997; Spence y Robbins, 1992).

Schwartz, Pickering y Landsbergis (1996) revisaron literatura que muestra que existe relación entre el estrés en el trabajo y la presión sanguínea en hombres, no así en mujeres; esta información la han extendido a sus estudios sobre profesores y género. El estudio del estrés en maestros ha tomado en cuenta el tipo de maestro, ya que no se puede esperar que el rubro de maestro implique el mismo grado de estrés ocupacional para todos. Kristensen (1996) ha estudiado diferencias en el estrés entre empleados del mismo tipo pero con diferente carga de trabajo (por ejemplo, maestros con distintos puestos o categorías). Para una revisión del estrés en maestros se recomienda el trabajo de Dunham (2001).

Guglielmi y Tatrow (1998) señalan que el estudio del estrés está plagado de instrumentos de medición contruidos por los propios autores y cuyas propiedades psicométricas no se discuten ni se conocen, lo que produce una falta de uniformidad en los hallazgos de las investigaciones, por lo que recomiendan el uso de inventarios estandarizados para medir el estrés por sobre las pruebas caseras.

En la revisión de la literatura se pueden encontrar infinidad de estudios que miden distintos factores relacionados con el estrés, pero no se ha hallado ninguno que combine la relación entre el tipo de personalidad (A o B), las pruebas estandarizadas de estrés en el trabajo y los correlatos psicofisiológicos bajo situaciones de relajación y estrés cognitivo. En consecuencia, en este trabajo se intentó establecer si hay correlación entre las mediciones psicofisiológicas, los puntajes de personalidad A obtenidos en el Inventario de Actividad de Jenkins (Jenkins, Zyzanski y Roswman, 1992) y el nivel de estrés en el trabajo, así como establecer si existen diferencias en función del sexo, puesto laboral (trabajadores y jefes de departamento), tipo de personalidad (A o B) y rango de estrés.

MÉTODO

Participantes

Participaron 15 jefes de departamento y 15 trabajadores de base, de los cuales 17 fueron hombres y 13 mujeres de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, elegidos al azar y a los que se les pidió su colaboración.

Instrumentos

Los participantes fueron introducidos en forma individual a un cuarto aislado en el que había un sillón reclinable, donde se realizó la medición psicofisiológica utilizando un equipo de biofeedback Procom+ computarizado de Thought Technology de seis canales, tomándose mediciones de electroencefalograma (EEG), respuesta galvánica de la piel (GSR), pulso (Blood Volume, o BVP) y tasa de respiración (RESP). La información se generó con el software de captura y análisis de datos psicofisiológicos BIOGRAPH, versión 2.

Procedimiento

Se formaron dos grupos: uno de trabajadores y otro de jefes de departamento, a los cuales se les aplicó en forma individual el Inventario de Actividad

de Jenkins, forma C, que es un cuestionario que consta de 52 preguntas de elección múltiple que miden el patrón de conducta de la personalidad de tipo A y B. Para medir el estrés en el trabajo, se utilizó la Escala de Estrés en la Vida Profesional (Fontana, 1992), que incluye 22 juicios y mide cuatro rangos de estrés. Posteriormente, se sometió a cada participante a la interfase de 10 minutos en estado de relajación (fase de relajación), durante la cual se tomaron las mediciones psicofisiológicas de EEG, GSR, BVP y RESP; se les solicitó a continuación que contestaran sin moverse diez preguntas de la serie de matemáticas del Test de Inteligencia Therman Merrill (fase de estrés cognitivo), y finalmente se continuó con 10 minutos de relajación (fase de recuperación).

Se formularon las siguientes hipótesis: *a)* A mayor puntaje en el patrón de conducta tipo A del Inventario de Actividad de Jenkins o en el nivel de estrés en el trabajo, mayor reactividad psicofisiológica habrá; *b)* Si los sujetos son jefes de departamento, tendrán entonces mayor propensión a tener personalidad tipo A que los sujetos del grupo de empleados; *c)* Si los sujetos son jefes de departamento, entonces tendrán puntajes diferentes en las mediciones psicofisiológicas con respecto al grupo de empleados; *d)* Las mujeres tendrán mayores rangos de estrés que los hombres; *e)* Los jefes obtendrán puntajes más altos en la Escala de Estrés en la Vida Profesional que los empleados, y *f)* Los individuos con personalidad tipo A serán propensos a alcanzar rangos de estrés más elevados que los de tipo B.

RESULTADOS

La Tabla 1 muestra los coeficientes de correlación entre el puntaje A directo de la escala de tipo de personalidad de Jenkins y las medias de las medidas psicofisiológicas bajo situaciones de relajación, estrés cognitivo y período de recuperación. Sólo la correlación de 0.38 en BVP de la fase de recuperación fue significativa.

Tabla 1. Correlación entre puntajes A y medias psicofisiológicas.

Puntaje A	EEG-A	EEG-B	GSR	BVP	RESP
Relajación	-0.06	-0.13	0.10	0.32	0.17
Estrés cognitivo	-0.20	0.13	-0.07	0.36	0.16
Recuperación	0.04	0.18	0.08	0.38	0.03

La Tabla 2 muestra los coeficientes de correlación entre el puntaje de estrés en el trabajo y las medias de las medidas psicofisiológicas bajo situaciones de relajación, estrés cognitivo y período de re-

cuperación. Se halló una correlación significativa de 0.44 en EEG-B (electroencefalograma B) y de 0.39 en RESP en la fase de estrés cognitivo, y de 0.51 en RESP en la fase de recuperación.

Tabla 2. Correlación entre puntajes de estrés y medias psicofisiológicas.

Puntaje de Estrés	EEG-A	EEG-B	GSR	BVP	RESP
Relajación	-0.12	0.04	0.02	-0.02	0.29
Estrés cognitivo	-0.13	0.44	-0.03	0.00	0.39
Recuperación	-0.12	0.24	-0.07	-0.03	0.51

No se apreciaron diferencias significativas entre las medias psicofisiológicas y puesto; entre sexo y rango de estrés, se obtuvieron diferencias significativas ($p = .02$) sólo en RESP en las tres fases.

La GSR fue la única que registró cambios entre las tres fases ($F = 3.21$ y $p = 0.04$), pero únicamente son significativos los cambios entre la fase de relajación y la de estrés cognitivo.

La Tabla 3 muestra las distribuciones entre el tipo de personalidad, nivel de estrés, sexo y

puesto. El tipo de personalidad B predomina sobre la A (18/12) y el rango de estrés 1 predomina sobre el 2 (23/7), si bien no se detectaron rangos 3 o 4. Las mujeres tienen rangos de estrés más elevados que los hombres ($X^2 = 6.97$ y $p = 0.009$). No hubo diferencias entre el puesto laboral y el tipo de personalidad ($X^2 = 1.22$ y $p = 0.26$), entre el puesto de trabajo y el rango de estrés ($X^2 = 0.18$ y $p = 0.66$) ni entre el tipo de personalidad y el rango de estrés ($X^2 = 0.7$ y $p = 0.39$).

Tabla 3. Relación entre tipo de personalidad, rango de estrés, sexo y puesto.

	Hombres	Mujeres	Jefes	Trabajadores	P. Tipo A	P. Tipo B
P. Tipo A	6	7	8	5		
P. Tipo B	11	6	7	10		
Rango 1	16	7	12	11	9	14
Rango 2	1	6	3	4	4	3

DISCUSIÓN

Es compleja la relación entre las mediciones psicofisiológicas y las pruebas que miden el tipo de personalidad y el rango de estrés. Hay una gran variabilidad en los valores mínimos y máximos de las medidas psicofisiológicas de los sujetos, lo que produce en algunos casos desviaciones importantes de la media.

La primera hipótesis que se estableció para saber si había correlación entre puntaje tipo A y reactividad psicofisiológica sólo fue válida para el pulso; de hecho, es aquí donde se obtienen las

correlaciones más altas, aunque sólo una de ellas fue significativa. Estos resultados son parcialmente consistentes con las investigaciones realizadas por Dembroski, MacDougall y Shields (1977) y por Manuck, Craft y Gold (1978), en las que las personas con tipo A tienen una mayor reactividad fisiológica que las de tipo B; los puntajes de estrés, a diferencia del puntaje A, correlacionaron con la respiración.

La segunda hipótesis no se confirmó puesto que no hubo diferencias entre el tipo de personalidad y el puesto. Parece ser que en la muestra estudiada los puestos de jefatura no han sido ocupados por individuos con personalidad tipo A.

La tercera hipótesis no se confirmó en cuanto que no se apreciaron diferencias significativas entre las medias psicofisiológicas y el tipo de puesto, lo que puede explicarse en virtud de que no existieron diferencias entre tipo de personalidad (A/B) y puesto.

La cuarta hipótesis se confirmó al hallarse que las mujeres tienen rangos de estrés más altos que los hombres, datos estos que coinciden con los de Spence y Robbins (1992), Scout y cols. (1997) y Burke (1999).

La quinta hipótesis no se confirmó en razón de que no hubo diferencias entre el puesto de trabajo y el rango de estrés; al parecer, para la muestra estudiada los factores estresantes o la falta de estos están distribuidos por igual.

Por último, la sexta hipótesis tampoco se comprobó ya que no se encontraron diferencias entre el

tipo de personalidad y el rango de estrés, lo que puede explicarse en virtud de que tener una personalidad tipo A no implica necesariamente padecer estrés en el trabajo, pues la teoría de demanda-control establece que el estrés está en función del grado de control sobre la tarea.

Es posible concluir que hay una mayor reactividad psicofisiológica en sujetos con personalidad tipo A, pero parcialmente; que las mujeres tienen rangos de estrés superiores a los hombres, y que los rangos de estrés no están en función del tipo de personalidad A o B. También es importante señalar que es necesario emplear diseños longitudinales que permitan observar los cambios psicofisiológicos de los individuos a lo largo del tiempo, más que en un corte transversal, dada la variabilidad observada entre los participantes.

REFERENCIAS

- Alehagen, S., Wijma, K., Lundberg, U., Melin, B. y Wijma, B. (2001). Catecholamine and cortisol reaction to child birth. *International Journal of Behavioral Medicine*, 8, 50-65.
- Baum, A. y Grunberg, N. (1995). Measurement of stress hormones. En S. Cohen, R. C. Kessler y L. Underwood Gordon (Eds.): *Measuring stress: A guide for health and social scientists* (pp. 175-192). New York: Oxford University Press.
- Belkic, K.L., Landsbergis, P.A. y Schnall, P.L. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scandinavian Journal of Working Environment Health*, 30, 85-128.
- Burke, R.J. (1999). Workaholicism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41(5/6), 333-345.
- Cramer, P. (2003). Defense mechanisms and physiological reactivity to stress. *Journal of Personality*, 71(2), 221-265.
- Day, A.L. y Livingstone, H.A. (2003). Gender differences in perceptions of stressors and utilization of social support among university students. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 35(2), 73-83.
- Dembroski, T.M., MacDougall, J.M. y Shields, J.L. (1977). Physiologic reactions to social challenge in persons evidencing the Type A coronary-prone behavior pattern. *Journal of Human Stress*, 3, 2-10.
- Dunham, J. (2001). *Stress in the workplace: Past, present and future*. Philadelphia: Whurr Publishing.
- Edwards, J.R. y Cooper, C.L. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organisational Behaviour*, 11, 293-307.
- Fontana, D. (1992). *Control del estrés*. México: El Manual Moderno.
- Francisc-Palmero, J.L. y Breva, A.A. (2001). Type A behavior pattern today: Relevance of the JAS-S factor to predict heart rate reactivity. *Behavioral Medicine*, 27(1), 28-37.
- Frankenhaeuser, M. (1981). Coping with job stress - a psychobiological approach. En G. J. B. Gardell (Ed.): *Working life* (pp. 213-233). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Frankenhaeuser, M. (1986). A psychobiological framework for research on human stress and coping. En H. H. Appley y R. Trumbull (Eds.): *Dynamics of stress: Physiological, psychological and social perspective* (pp. 101-116). New York: Plenum Press.
- Golaszewski, T.J., Milstein, M.M., Duquette, R.D. y London, W.M. (1984). Organizational and health manifestations of teacher stress: A preliminary report on the Buffalo Teacher Stress Intervention Project. *Journal of School Health*, 54, 458-463.
- Guglielmi, R.S. y Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68(1), 61-99.
- Herpertz, S.C., Kunert, H.J., Schwenger, U.B. y Sass, H. (1999). Affective responsiveness in borderline personality disorder: A psychophysiological approach. *American Journal of Psychiatry*, 156(10), 1550-1556.

- Hutt, J. y Weidner, G. (1993). The effects of task demand and decision latitude on cardiovascular reactivity to stress. *Behavioral Medicine*, 18, 181-188.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2003). *Calidad de vida en el trabajo*. Disponible en línea: <http://www.cdc.gpv.spanish/niosh/index.html> (consultado el 17 de abril de 2005).
- Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1989). *Estrés y trabajo* (2ª ed.). México: Trillas.
- Jenkins, C.D., Zyzanski, S.J. y Roswman, R.H. (1992). *Inventario de Actividad de Jenkins* (Forma C). Madrid: TEA Ediciones.
- Kinnunen, U. (1987). Teacher stress over an autumn term: Relationships between subjective stress and catecholamine excretion during night rest. *Scandinavian Journal of Psychology*, 28, 293-303.
- Krantz, D.S. y Falconer, J.J. (1995). Measurement of cardiovascular responses. En S. Cohen, R. C. Kessler y L. Underwood-Gordon (Eds.): *Measuring stress: A guide for health and social scientists* (pp. 193-212). Boston: Oxford University Press.
- Kristensen, T.S. (1995). The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Stress Med.*, 11, 17-26.
- Kristensen, T.S. (1996). Job stress and cardiovascular disease: A theoretic critical review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 246-260.
- Laver, R. (1999). The best and worst jobs. *Maclean's*, 112(22), 18-23.
- Lundberg, U. y Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 142-151.
- Lundberg, U. y Hellström, B. (2002). Workload and morning salivary cortisol in women. *Work and Stress*, 16, 356-363.
- Lynch, D.J., Schaffer, K.F. e Hinojosa, L. (2000). Type A behavior pattern, sex, and social support. *Psychological Reports*, 87(1), 141-147.
- Makoto, I., Hiroshi, Y. y Hidetoshi, S. (2000). Effects of personal responsibility and latitude for Type A and B individuals on psychological and physiological stress responses. *International Journal of Behavioral Medicine*, 7(3), 204-215.
- Manuck, S.B., Craft, S. y Gold, K.J. (1978). Coronary-prone behavior pattern and cardiovascular response. *Psychophysiology*, 15, 403-411.
- Mills, P.J., Davidson, K.W. y Farag, N.H. (2004). Work stress and hypertension. *Annals of Behavioral Medicine*, 28(1), 1-3.
- Minter, S.G. (1999). Too much stress? *Occupational Hazards*, 61(5), 49-52.
- Misra, R., McKean, M., West, S. y Russo, T. (2000). Academic stress of college students: Comparison of students and faculty perceptions. *College Students Journal*, 34, 236-245.
- Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2005). Type A behavior pattern as a predictor of psychiatric sick-leaves of Spanish teachers. *Psychological Reports*, 96(1), 77-83.
- Nighswonger, T. (1999). Stress management. *Occupational Hazards*, 61(9), 100-101.
- O'Brien, W.H., Korchynsky, R., Fabrizio, J., McGrath, J. y Swank, A. (1999). Evaluating group process in a stress management intervention: Relationships between perceived process and cardiovascular reactivity to stress. *Research on Social Work Practice*, 9(5), 608-630.
- Qing, C.H., Song, Y. y Mei, Z. (1997). Personality, behavior type, and stress: The correlation study of parameters of galvanic skin response (GSR) during stress recovery. *Chinese Mental Health Journal*, 11(6), 333-335.
- Richard, F.L., Bernadette, R. y Travagline, A. (1999). The impact of monochronic and Type A behavior patterns on research productivity and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5-6), 374-387.
- Schwartz, J.E., Pickering, T.G. y Landsbergis, P.A. (1996). Work-related stress and blood pressure: Current theoretical models and considerations from a behavioral medicine perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 287-310.
- Scott, K.S., Moore, K.S. y Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Spence, J.T. y Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Theorell, T. y Karasek, R.A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 9-26.
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H. y Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117-1131.

