

ASOCIACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES  
DE LOS OBREROS ADVENTISTAS DE UNA UNIÓN  
EN MÉXICO EN EL AÑO 2018Ludys Patricia Villegas Peñate<sup>1</sup>  
Brenda Tabardillo Vázquez<sup>2</sup>

## RESUMEN

*El estrés es un problema de salud mundial. Todas las personas se enfrentan a él a diario; el problema consiste en que muchos no saben cómo hacerlo de una manera efectiva. El tipo de investigación de este proyecto fue descriptivo y correlacional. Los participantes fueron 113 obreros adventistas pertenecientes a una unión de la organización de los Adventistas del Séptimo día en México. Para medir las variables se utilizó el instrumento Conociendo mi Nivel de Estrés y la escala de Evaluación de Relaciones Intrafamiliares (ERI). Se pudo observar que existe una correlación negativa significativa entre el nivel de estrés y la calidad de las relaciones intrafamiliares ( $r = -.424$ ,  $p = .000$ ). Esto significa que cuando el nivel de estrés aumenta, la calidad de las relaciones intrafamiliares disminuye, y cuando el nivel de estrés baja, la calidad de las relaciones intrafamiliares aumenta.*

**Palabras clave:** estrés, familia, relaciones intrafamiliares, estrés laboral

## ABSTRACT

*Stress is a global health problem. People face it every day; the problem is that many do not know their coping mechanisms to help themselves. This research was descriptive and correlational. The participants were 113 Adventist workers from a union of the Seventh-day Adventist organization in Mexico. The Knowing My Stress Level and the Intrafamilial Relationship Assessment (ERI) scale were used to measure the variables. It was observed that there is a significant negative correlation between the level of stress and the quality of intrafamilial relationships ( $r = -.424$ ,  $p = .000$ ). This means that when the level of stress increases, the quality of intra-family relationships decreases, and when the level of stress decreases, the quality of intra-family relationships increases.*

**Keywords:** stress, family, intrafamily relationships, work stress

## Introducción

Estrés

La definición de estrés proviene de diferentes enfoques, por lo que no es posible dar una definición

que considere todas las perspectivas relacionadas con este concepto. Sin embargo, hay autores que han ofrecido opiniones o definiciones sobre este fenómeno: es por ello por lo que Cooper et al.

<sup>1</sup>Ludys Patricia Villegas Peñate, terapeuta familiar y directora de Growing Family, [ludys19@hotmail.com](mailto:ludys19@hotmail.com)

<sup>2</sup>Brenda Tabardillo Vázquez, Catedrático de la Facultad de Psicología, Universidad de Morelos, Nuevo León, México, [btardillo@um.edu.mx](mailto:btardillo@um.edu.mx)

(2001) definen el estrés, en primer lugar, como una respuesta; la segunda, como estímulo y, la tercera, como consecuencia de la interacción entre la respuesta y el estímulo. Esta interacción se describe como un desequilibrio entre el hombre y su entorno.

Regueiro (2019) expresa que la respuesta al estrés es una particular forma de afrontar y adaptarse a las diversas situaciones y demandas que el individuo encuentra. Es una respuesta que aparece cuando se percibe que los recursos no son suficientes para afrontar los problemas.

La misma autora (Regueiro, 2019) define el estrés como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una reacción natural y requerida para la supervivencia que da respuesta a un estímulo.

Según Mamani Encalada et al. (2007), existe un gran número de posibles factores de riesgo para el estrés. Entre ellos, los relacionados con el contenido del trabajo, nivel de responsabilidad, conflicto y ambigüedad de roles, relaciones sociales, clima organizacional, contacto con el paciente, volumen del trabajo, necesidad de retención, desarrollo profesional, jornada irregular, violencia contra la profesión, el entorno físico en el que se realiza el trabajo, y la incapacidad para presentar quejas y la inseguridad en el trabajo.

Sotillo Hidalgo (2013) menciona que el estrés es causa directa e indirecta en la producción de accidentes de trabajo, así como otros efectos negativos para la salud de los trabajadores, y no se diga de su efecto en la organización laboral o en el contexto social y familiar del sujeto sometido a estrés, así como también existen distintos factores que generan estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) según Llana Álvarez (2009), se refiere al estrés laboral como una enfermedad que es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo que disminuye la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores.

Por otra parte, la OIT establece que las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente del trabajo en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas, tienen más posibilidades de lograr

ventajas competitivas. Se puede decir entonces, que el estrés es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona y es el motor adaptativo a las exigencias del entorno (Llana Álvarez, 2009).

Existen diferentes modelos que explican el estrés que buscan describir de manera objetiva este fenómeno. Por ejemplo, el modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison (1978, citado en Arenas Osuna 2006) propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre la demanda del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir, el desajuste entre las habilidades y destrezas disponibles de las personas y las necesidades y requerimientos del trabajo a realizar, así como entre las necesidades del individuo y los recursos ambientales disponibles para satisfacerlas. El proceso de estrés comienza con la existencia de una desalineación percibida.

Otro modelo es el de Matteson e Ivancevich (1987) que clasifica los tipos de respuestas que dan los individuos en situaciones estresantes. Este modelo pretende sintetizar los estresores asociados para que sean útiles a la gestión de las empresas, con el fin de intervenir en las mismas. El modelo distingue seis componentes, de la siguiente manera: factores estresantes, que incluyen no solo factores organizacionales internos como la ubicación, la estructura organizacional, el sistema de recompensas, los recursos humanos y los sistemas de liderazgo, sino que también incluye relaciones familiares externas, problemas económicos, etc. en. sobresaliente. Estos factores estresantes influyen en la evaluación de la situación por parte del individuo; lo que a su vez influye en el resultado de esta evaluación (a nivel fisiológico, psicológico y conductual); y estos a su vez tienen consecuencias, tanto en lo que se refiere a la salud del individuo como a su desempeño en la organización.

Por otro lado, se encuentra el modelo propuesto por Karasek y Theorell (1990) que vincula las necesidades y los controles que los trabajadores pueden ejercer como método predictivo para identificar y modificar situaciones potencialmente estresantes. Al cambiar las demandas laborales o tomar el control del trabajo, se puede reducir el estrés y los trabajadores pueden lograr un mayor grado de autonomía. El modelo en sí no predice las

respuestas de estrés, por lo que debe complementarse con la variabilidad individual que interprete y aborde las necesidades del entorno de forma satisfactoria o patológica. Lo interesante del modelo es que los dos grupos de variables que considera, la necesidad de la tarea y el grado de control sobre la misma, agrupan la mayor parte de los conceptos que caracterizan los cambios que se producen en la organización del trabajo. Hay dos conclusiones básicas de este modelo. En primer lugar, el estrés psicológico aumenta a medida que aumentan las exigencias de la tarea y disminuye la capacidad de los trabajadores para controlar su trabajo. En segundo lugar, el nivel de habilidad aumenta cuando un alto grado de exigencia va acompañado de un alto grado de control sobre la tarea. Este modelo es el más aceptado y aplicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, por sus siglas en inglés).

El modelo de Edwards (1992) de Estados Unidos utiliza un sistema cibernético para calcular cómo interactúa el comportamiento de los empleados con las metas de la organización. Este se define como la diferencia entre el estado laboral que percibe el empleado y lo que desea, siempre que el grado de desviación sea considerado significativo por el propio empleado. La percepción, por su parte, se entiende como la expresión subjetiva de cualquier situación, condición o acontecimiento. Así, trata de la representación subjetiva de cómo son las cosas, no de cómo deberían ser. En consecuencia, los factores ambientales solo crearán estrés en la medida en que los empleados sean conscientes de ello.

#### Relaciones intrafamiliares

Según la Real Academia Española (2001), la familia “es el grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas. El conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines de un linaje” (párr. 1 y 2).

Por su parte, Fuhrmann y Chadwick (1997) definen los sistemas familiares como multiindividuales y muy complicados; estos, a su vez pueden ser subsistemas de otras unidades como son la familia extensa, el vecindario y la sociedad. Por último, las familias tienen subsistemas diferenciados, porque cada sujeto viene a ser un subsistema independiente.

Para Rivera Heredia y Andrade Palos (2010), las relaciones intrafamiliares incluyen la conciencia del nivel de unidad de la familia, el estilo de la familia para resolver problemas o expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a situaciones cambiantes. El término se asocia con el entorno del hogar y los recursos familiares.

Los conceptos de familia han ido cambiando de acuerdo a la forma como se constituyen las familias y lo complejo de la sociedad actual, es difícil dar una definición única de lo que es la familia como tal. Sin embargo, se puede tener un concepto global, estableciendo que familia es un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas o, un conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines a un linaje (Valdivia Sánchez, 2008).

#### Estrés y relaciones intrafamiliares

El conflicto trabajo-familia se ha asociado, entre otras consecuencias, con la insatisfacción en el trabajo y en la familia, la depresión y el estrés en la vida diaria (Frone et al., 1991; Greenhaus et al., 1997; Kopelman et al., 1983). Además, numerosas teorías sugieren que el conflicto trabajo-familia puede estar relacionado positivamente con el estrés en el trabajo (Kossek, 1990). En efecto, el estrés causado por tratar de manejar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales puede conducir a insatisfacción en el trabajo, depresión, ausentismo y enfermedades coronarias (Thomas y Ganster, 1995, citado en Otálora Montenegro, 2007).

Otálora Montenegro (2007) demostró en su investigación que existe una correlación positiva y significativa entre los conflictos trabajo-familia y el estrés individual. También fue relevante su investigación sobre la relación entre el conflicto del trabajo y la familia, donde sus resultados concluyeron que, de hecho, la intervención familiar se correlaciona positivamente con la carga de la responsabilidad de los padres y la carga del cuidado de los adultos.

#### Método

El tipo de investigación de este proyecto fue descriptivo y correlacional, debido a que en este estudio se seleccionan las variables de estrés y las relaciones intrafamiliares y se mide cada una de ellas independientemente de las otras con el fin de describirlas. De la misma manera, pretende medir el

grado de relación y la manera cómo interactúan las variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto y a partir de los mismos sujetos.

La población a evaluar fueron los obreros adventistas pertenecientes a una unión de la organización de los Adventistas del Séptimo día en México. La evaluación fue de tipo censo, ya que se pretendió evaluarlos a todos.

Para medir el nivel de estrés se utilizó el instrumento Conociendo mi Nivel de Estrés que fue validado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) a través del Programa de vigilancia epidemiología de factores de riesgos psicosociales en Santa Fe de Bogotá, Colombia. Cuenta con cuatro dimensiones: fisiológico, social, intelectual y de trabajo y psico-emocional. El cuestionario se contesta con una escala tipo Likert de cuatro puntos que van desde siempre hasta nunca, cuenta con confiabilidad alfa de Cronbach de .956.

Para medir las relaciones intrafamiliares se utilizó la escala de Evaluación de Relaciones Intrafamiliares (ERI) validado en diferentes tipos de poblaciones como personas que han tenido intento suicida (Rivera Heredia y Andrade Palos, 2006); entre diferentes grados del consumo de drogas (Córdova-Alcaráz et al., 2007), entre mujeres con y sin cáncer de mama (Gamboa, 2008) y con mujeres adolescentes con conductas alimentarias de riesgo y sin conductas alimentarias de riesgo (Pintor, 2009). Cuenta con cuatro dimensiones: unión y apoyo, expresión y dificultades. El cuestionario se contesta con una escala tipo Likert de cinco puntos que van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo, cuenta con confiabilidad alfa de Cronbach de .963.

#### Recolección de datos

La recolección de datos se hizo por medio de la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados, mediante una aplicación individual en línea por medio de la página web [www.growingfamily.co](http://www.growingfamily.co). Se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS, mismos que posteriormente se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos en este estudio.

El objetivo de esta investigación fue conocer la relación que existe entre el estrés y las dimensiones de las relaciones intrafamiliares de los obreros de

una unión en México. La variable dependiente fue las relaciones intrafamiliares de los obreros; la variable independiente fue el nivel de estrés. Algunas otras variables que se contemplaron para ampliar el estudio fueron las demográficas, las cuales incluían género, edad y estado civil.

### Resultados

Se reportaron 113 participantes de este estudio, de las cuales el 25.7% fueron mujeres y el 74.3% hombres. El rango de edad con mayor presencia fue de 30 a 45 años. La mayoría fueron personas casadas con un 95.6% del total de los evaluados.

La variable estrés obtuvo una media de 1.6180 (DE = 0.4069) indicando un nivel bajo en la población estudiada. Los resultados de las cuatro dimensiones se pueden observar en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Indicadores de distribución del estrés y sus componentes*

Dimensión	M	DE
Estrés intelectual y de trabajo	1.715	.451
Estrés social	1.683	.501
Estrés fisiológico	1.654	.422
Estrés psicoemocional	1.427	.435

Se puede observar que la media más alta de estrés se encuentra en el componente de estrés intelectual y de trabajo, con un valor medio de 1.7150 y una desviación estándar de .4512; la media más baja se encuentra en el componente psicoemocional, con una media de 1.4270 y una desviación estándar de .4351. Prácticamente, todas estas medias en cada componente están entre 1, que significa nunca y 2, que significa a veces; esto quiere decir que el estrés en esta población está relativamente bajo.

En referencia al estrés fisiológico, el ítem que registra la media más alta es “ha sentido dolores en el cuello y espalda o tensión muscular”, con una media de 2.20 y una desviación estándar de .629; mientras que el ítem que registra la media más baja es “ha sentido problemas para respirar”, con una media de 1.27 y una desviación estándar de .518.

En referencia al estrés social, el ítem que registra la media más alta es “Ha sentido dificultad para permanecer quieto o para iniciar actividades” con una media de 1.73 y una desviación estándar de .695, mientras que el ítem que registra la media más baja

es “ha sentido dificultad en sus relaciones con otras personas” con una media de 1.64 y una desviación estándar de .613.

En referencia al estrés intelectual y de trabajo, el ítem que registra la media más alta es “ha tenido sentimientos de sobrecarga de trabajo” con una media de 2.27 y una desviación estándar de .747; mientras que el ítem que registra la media más baja es “ha sentido deseos de cambiar de empleo” con una media de 1.31 y una desviación estándar de .536.

En referencia al estrés psicoemocional, el ítem que registra la media más alta es “ha sentido sentimientos de angustia preocupación o tristeza” con una media de 1.84 y una desviación estándar de .662; mientras que el ítem que registra la media más baja es “ha consumido drogas para aliviar la tensión” con una media de 1.05 y una desviación estándar de .323.

Por otro lado, las relaciones intrafamiliares presentan una media de 4.208 (DE = 0.598), indicando nivel saludable de relaciones intrafamiliares. Los resultados de las tres dimensiones se pueden observar en la Tabla 2.

**Tabla 2**

*Indicadores de distribución de las relaciones intrafamiliares y sus dimensiones*

Dimensión	M	DE
Relación de Unión y apoyo	4.2856	.7468
Relación de Expresiones	4.2615	.7361
Relación de Dificultades	1.8803	.6632

Se puede observar que la media más alta de las relaciones intrafamiliares fue la dimensión de relación unión y apoyo con valor de media de 4.2856 y una desviación estándar de .7468, mientras que la media más baja fue la dimensión de dificultades con una media de 1.8803 y una desviación estándar de .6632.

Conforme con el instrumento ERI, se encontró una media alta en la dimensión unión y apoyo y expresión, lo que significa una buena interrelación, cuanto más alta es la media, mejor es la relación; mientras que, en la dimensión de dificultades, cuanto más alta es la media, esto significa más problemas y dificultades en la interrelación, y cuanto más baja es la media, significa una mejor interrelación.

En referencia a la dimensión relación de unión y apoyo, el ítem que registra la media más alta es “mi familia es cálida y nos brinda apoyo” con una media de 4.44 y una desviación estándar de .886; mientras que el ítem que registra la media más baja es “la gente de mi familia frecuentemente se disculpa de sus errores” con una media de 4.04 y una desviación estándar de 1.093.

En referencia a la dimensión relación de expresiones, el ítem que registra la media más alta es “en mi familia hablamos con franqueza”, con una media de 4.48 y una desviación estándar de .846; mientras que el ítem que registra la media más baja es “en mi casa respetamos nuestras propias reglas de conducta” con una media de 3.81 y una desviación estándar de 1.288.

En referencia a la dimensión de relación de dificultades, el ítem que registra la media más alta es “las tareas familiares no están lo suficientemente bien distribuidas” con una media de 2.32 y una desviación estándar de 1.318; mientras que el ítem que registra la media más baja es “en mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás” con una media de 1.46 y una desviación estándar de .955.

En la dimensión de las dificultades, una media alta significa altas dificultades y problemas, mientras que una media baja significa menos problemas y dificultades.

La hipótesis nula de esta investigación dice que no existe una correlación significativa entre el nivel de estrés y las relaciones intrafamiliares de obreros adventistas de una unión en México. Cuando se aplica la correlación  $r$  de Pearson, se puede observar que existe una correlación negativa significativa entre el nivel de estrés y la calidad de las relaciones intrafamiliares ( $r = -.424$ ,  $p = .000$ ). Esto significa que cuando el nivel de estrés aumenta, la calidad de las relaciones intrafamiliares disminuye, y cuando el nivel de estrés baja, la calidad de las relaciones intrafamiliares aumenta. Existe una correlación significativa y negativa entre el nivel de estrés y las relaciones intrafamiliares de obreros adventistas de una unión en México.

Cuando se aplica la correlación  $r$  de Pearson entre los componentes del estrés y las dimensiones de las relaciones intrafamiliares, se puede observar que existen diez correlaciones significativas entre los

componentes del estrés y las dimensiones de las relaciones intrafamiliares.

Existe una correlación significativa y positiva entre estrés fisiológico y la relación de dificultades ( $r = .509, p = .000$ ). Esto significa que cuando el estrés fisiológico aumenta, también aumentan las dificultades en las relaciones intrafamiliares.

Existe una correlación significativa y positiva entre estrés social y la relación de dificultades ( $r = .484, p = .000$ ). Esto significa que cuando el estrés social aumenta, también aumentan las dificultades en las relaciones intrafamiliares.

Existe una correlación significativa y positiva entre estrés intelectual de trabajo y la relación de dificultades ( $r = .501, p = .000$ ). Esto significa que cuando el estrés intelectual de trabajo aumenta, también aumentan las dificultades en las relaciones intrafamiliares.

Existe una correlación significativa y positiva entre estrés psicoemocional y la relación de dificultades ( $r = .585, p = .000$ ). Esto significa que cuando el estrés psicoemocional aumenta, también aumentan las dificultades en las relaciones intrafamiliares.

Existe una correlación significativa y negativa entre estrés social y la relación de unión y apoyo ( $r = -.234, p = .013$ ). Esto significa que cuando el estrés social aumenta, la relación de unión y apoyo disminuye.

Existe una correlación significativa y negativa entre estrés intelectual de trabajo y la relación de unión y apoyo ( $r = -.190, p = .044$ ). Esto significa que cuando el estrés intelectual de trabajo aumenta, la relación de unión y apoyo disminuye.

Existe una correlación significativa y negativa entre estrés psicoemocional y la relación de unión y apoyo ( $r = -.243, p = .009$ ). Esto significa que cuando el estrés psicoemocional aumenta, la relación de unión y apoyo disminuye.

Existe una correlación significativa y negativa entre estrés social y la relación de expresión ( $r = -.238, p = .011$ ). Esto significa que cuando el estrés social aumenta, la relación de expresión disminuye.

Existe una correlación significativa y negativa entre estrés intelectual de trabajo y la relación de expresión ( $r = -.230, p = .014$ ). Esto significa que cuando el estrés intelectual de trabajo aumenta, la relación de expresión disminuye.

Existe una correlación significativa y negativa entre estrés psicoemocional y la relación de expresión ( $r = -.277, p = .003$ ). Esto significa que cuando el estrés psicoemocional aumenta, la relación de expresión disminuye.

### Discusión

Como se puede ver en la presente investigación, la media más alta de los componentes de estrés se presenta en el estrés intelectual y de trabajo, de lo anterior se puede ver que el componente más alto de estrés se presenta en el trabajo, se espera que este componente de estrés sea el más alto, teniendo que las personas que trabajan pasan la mayor parte del día en sus lugares de trabajo y cuanto más tiempo pasa la persona en el trabajo menos tiempo tiene para sus relaciones intrafamiliares. Con respecto a las relaciones intrafamiliares se puede ver que la media más alta la tiene la dimensión de la relación de unión y apoyo, encontrándose muy cerca a ésta la relación de expresión. Esto significa que los obreros adventistas de una unión en México presentan, en estas dos dimensiones, una media relativamente alta.

Los resultados de esta investigación muestran que existe una correlación negativa significativa entre el estrés y la calidad de las relaciones intrafamiliares. También se demostró que existe una correlación significativa y positiva entre los componentes del estrés (estrés fisiológico, estrés social, estrés intelectual de trabajo y estrés psicoemocional) y la dimensión de relación de dificultades. Cuando el estrés aumenta las relaciones de dificultades también aumentan.

Estos resultados están en conformidad con otras investigaciones que muestran que el conflicto trabajo-familia se ha asociado, entre otras consecuencias, con la insatisfacción en el trabajo y en la familia, la depresión y el estrés en la vida diaria (Frone et al., 1991; Greenhaus et al., 1997; Kopelman et al., 1983). Con todo y que estas investigaciones no usan la variable de relaciones intrafamiliares, se puede ver que el conflicto trabajo-familia está muy relacionado con las relaciones intrafamiliares. También los resultados de la presente investigación coinciden con lo que dice Kossek (1990) que el conflicto trabajo-familia se relaciona positivamente con el estrés en el trabajo.

Las conclusiones a las que llegaron Thomas y Ganster (1995, citados en Otálora Montenegro, 2007) fueron que por tratar de manejar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y las laborales se llega a producir insatisfacción en el trabajo, depresión, ausentismo y enfermedades coronarias. Estas situaciones de insatisfacción en el trabajo y depresión evidentemente se relacionan de forma negativa con las relaciones intrafamiliares. En otras palabras, cuando aumenta el estrés. Las relaciones intrafamiliares entran en conflicto.

Otálora Montenegro (2007) demostró en su investigación que existe una correlación positiva y significativa entre los conflictos trabajo-familia y el estrés individual. Esta investigación concuerda con los resultados del presente estudio.

### Referencias

- Arenas Osuna, J. (2006). Estrés en médicos residentes en una unidad de atención médica de tercer nivel. *Cirujano General*, 28(2), 103-109.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. y O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781452231235>
- Córdova-Alcaráz, A. J., Andrade Palos, P. y Rodríguez-Kuri, S. E. (2007). Características de resiliencia en jóvenes usuarios y no usuarios de drogas. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 7(2), 101-122.
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17(2), 238-274. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279536>
- Frone, M. R., Russell, M. y Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stress-ors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 227-250.
- Fuhrmann, I. y Chadwick, M. (1997). *Fortalecer la familia: Manual para trabajar con padres* (2ª ed.). Andrés Bello.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. y Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 249-270. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1578>
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. y Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215. [https://doi.org/10.1016/030-5073\(83\)90147\\_2](https://doi.org/10.1016/030-5073(83)90147_2)
- Kossek, E. E. (1990). Diversity in child care assistance needs: Employee problems, preferences, and work-related outcomes. *Personnel Psychology*, 43(4), 769-791. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00682.x>
- Llaneza Álvarez, J. F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista* (13a ed.). Lex Nova.
- Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M. y Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1), 50-57.
- Matteson, M. T. e Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. Jossey-Bass.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1996). *Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales. Cuestionario anexo 2 Conociendo mi nivel de estrés*, Santa Fe de Bogotá, Colombia. <http://74.125.47.132/search?q=cache:1bemxQNznDsJ:www.talentoyli->
- Otálora Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.

- Pintor, B. (2009). *Relaciones intrafamiliares y recursos personales en mujeres con conductas alimentarias de riesgo* (Tesis de maestría). Universidad Vasco de Quiroga, Morelia, México.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22<sup>a</sup> ed.). RAE.
- Regueiro, A. M. (2019). *Conceptos básicos: ¿qué es el estrés y cómo nos afecta?* <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rivera Heredia, M. E. y Andrade Palos, P. (2006). Recursos individuales y familiares que protegen al adolescente del intento suicida. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 8(2), 23-40.
- Sotillo Hidalgo, M. (2013). *¿El estrés mata? Las claves para para lograr conocer y vencer el estrés*. Corona Borealis.
- Valdivia Sánchez, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF*, 1, 15-22.