

Relación entre condiciones de trabajo psicosocial, estrés y funcionamiento familiar en mujeres que laboran en una institución privada de Lima Este

The relationship between psychosocial work conditions, stress and family functioning in women who works at private university

Aida Chelita Santillán Mejía^a

^a Magíster, docente de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Psicología, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, chelitasm@upeu.edu.pe

Recibido el 2 de enero de 2016,
aceptado el 29 de mayo de 2016

Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre las condiciones de trabajo psicosocial y estrés con el funcionamiento familiar en mujeres quienes trabajan en una institución privada de Lima, 2014. El método corresponde a un estudio no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. Participaron en el estudio 133 mujeres desde los 20 años. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Áreas de Vida Laboral (Maslach y Leiter, 2004), el Cuestionario para Evaluación del Estrés (Villalobos) y el Cuestionario de Funcionamiento Familiar (Atri y Zetune, 2006).

Los resultados muestran una correlación negativa altamente significativa entre las condiciones de trabajo psicosocial y el estrés. Asimismo, las condiciones de trabajo psicosocial se relacionan significativamente con el funcionamiento familiar, en especial con la dimensión valores de las condiciones de trabajo psicosocial.

Palabras claves: vida laboral, mujer, condiciones psicosociales laborales, estrés, funcionamiento familiar.

Abstract

This study aims to determine the relationship between the psychosocial work conditions, stress and family functioning in women who works at Private University of Lima, 2014. It is a non-experimental, correlational and cross-sectional design carried out in a sample of 133 women over 20 years old. The Leiter and Maslach's Areas of Worklife Scale, Villalobos' Stress Assessment Questionnaire, and Atri and Zetune's Family Functioning Questionnaire instruments were used.

The results show a highly significant negative correlation between psychosocial work conditions and stress. Likewise, psychosocial work conditions are significantly related to family functioning, especially with the values dimension of psychosocial work conditions.

Keywords: work life, woman, psychosocial work conditions, stress

1. Introducción

Desde la Segunda Guerra Mundial y, sobre todo, durante los últimos 10 años, la incorporación de la mujer en el mundo laboral ha sido progresiva y constante (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008). En efecto, esta representación en el trabajo ha contribuido a la economía y productividad de todo el mundo; no obstante, aún sigue enfrentando obstáculos: discriminación laboral, estereotipos, aislamiento social, dificultades en el manejo del tiempo, carga laboral, disminuyendo su pleno desarrollo potencial (Organización Internacional del Trabajo, 2012; Gutiérrez Casas, Luis Enrique y Limas Hernández, Myrna, 2008).

El Perú no ha sido excluido de esta experiencia; durante los últimos años, la mujer ha ingresado en el mercado laboral con mayor energía, transitando del 58,4% de la población económicamente activa en el 2001, hasta el 65,2 % en el 2012. Además, la población femenina, en edad de trabajo, se encuentra en la categoría independiente (al 36%) y en la asalariada privada, al 30,9% (El Comercio, 2013; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008).

Para un significativo grupo de mujeres, el trabajo se realiza en doble jornada; es decir, si habitualmente se encargaban de responsabilidades familiares, ahora atienden las laborales, generando cambio de la estructura y dinámica familiar (Moreno y Báez, 2010). Juárez (2007) advierte que las condiciones del trabajo no adecuadas, especialmente en el orden psicosocial, pueden repercutir sobre la vida familiar; por ejemplo, sobre el estado de ánimo, buen humor, tiempo de estar con la familia, entre otros.

Respecto a las condiciones de trabajo psicosocial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) lo define como aquellos factores externos a la persona que afectan la relación del trabajador con su grupo, cuya presencia o ausencia puede producir alteraciones de la salud mental en la persona. Entre estos factores, se mencionan: carga laboral, organización del trabajo, contenido de la tarea, apoyo social. Adicionalmente existen condiciones

laborales internas consideradas capacidades y aspectos personales del trabajador, los cuales pueden influir sobre su salud integral, extendiéndose a todas las esferas de su vida social y familiar (OIT, 1984).

Ferry, Sinclair y Kline muestran que las mujeres informan más condiciones psicosociales negativas: sobrecarga laboral, trabajo inflexible, conflicto de los roles, ambigüedad de funciones, excesivas actividades, expectativas altas de los jefes, número excesivo de horas de trabajo por semana; además sufrir en, mayor medida, estresores específicos: discriminación, estereotipos, aislamiento social. Se suma la posibilidad de ocupar puestos estresantes junto con la posesión de mayores responsabilidades familiares. Juárez enfatiza que la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la falta de autonomía laboral, son las condiciones de trabajo que inciden con mayor fuerza sobre la vida familiar (Cifre, Salanova y Franco, 2011).

Martínez, Vera, Paterna, Alcazar y Arriagada argumentan que las demandas de trabajo requieren demasiado esfuerzo y tiempo; si no existiría suficiente control sobre ellas, se ocasionarían efectos negativos que trascienden el funcionamiento familiar. Se han reportado estudios que revelan mayor inversión de tiempo en el trabajo, pudiendo generar aislamiento y una actitud más irritable del comportamiento en la mujer, incrementando la tensión y el tono emocional en el hogar, lo que podría repercutir sobre el funcionamiento familiar (Larson, Wilson y Beley, 1994; Hughes y Galinsky, 1994).

El funcionamiento familiar es dinámica relacional interactiva y sistemática entre los integrantes de la familia (Atri y Zetune, 2006), cada integrante tiene una percepción sobre el funcionamiento de la familia. Las condiciones del trabajo psicosocial no sólo repercuten sobre el funcionamiento familiar. Llorens et al. (2010) refieren que las condiciones de trabajo adversas se expresan mediante reacciones de estrés-distrés, generando incapacidades médicas por trastornos mentales.

Los estudios sobre salud mental, de mujeres con doble jornada laboral, obtienen puntajes más altos, determinando la diferencia de los hombres,

manifestando síntomas de agotamiento, estrés, ansiedad y depresión (Burke, 1999; Misra, Mc Kean y Russo, 2000; Scott, Moore y Miceli, 1977; Spence y Robbins, 1992, citados en Padilla, Peña y Arriaga, 2006; González y Landero 2008).

El estrés es definido por Lazarus y Folkman (1986): “una reacción particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”.

A nivel laboral, esta amenaza se produce cuando las exigencias y presiones laborales no se ajustan a los conocimientos y capacidades del trabajador, poniendo a prueba su capacidad para afrontar las circunstancias. Esta situación se agravaría si el trabajador sentiría que no recibe apoyo de sus supervisores y colegas, si tendría un control limitado sobre su trabajo o la forma como puede enfrentar las exigencias y presiones laborales (OMS, 2004).

Otros investigadores sostienen que los niveles excesivos de estrés tienen consecuencias negativas, para la organización y el individuo, también para la calidad de las relaciones familiares (OMS, 2004; Mansilla y Favieres, 2011). Los padres muestran mayores dificultades de la organización familiar y contacto afectivo con los integrantes de la familia (Morris y Blanton, 1996).

La presente investigación tiene el objetivo: determinar si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo psicosocial, estrés y funcionamiento familiar en mujeres que laboran en una universidad privada. Se propone un enfoque familiar sistémico, el cual permite visualizar y entender en qué forma los aspectos laborales y el incremento de estrés en el suprasistema; por ejemplo, el laboral trasciende el sistema familiar generando cambios de la atmósfera familiar y de las interacciones en sus miembros (Minuchin, 1989).

2. Referencias teóricas

Diseño y tipo de investigación

Es un diseño transversal, no experimental, de correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Participantes

La muestra estuvo conformada por 133 mujeres del área docente y no docente de la sede de una institución privada en Lima, Perú y sus filiales ubicadas en la ciudad de Juliaca y Tarapoto, de las cuales el 75.9% tiene edades entre 20 y 40 años; el 50% de condición civil solteras y el 42% casadas.

Instrumentos

El instrumento utilizado para evaluar las condiciones de trabajo psicosocial fue el Cuestionario de Áreas de Vida Laboral de Leiter y Maslach (2004), evalúa una amplia gama de situaciones del trabajo, en especial del sector privado y tiene 29 reactivos. Para esta investigación, se utilizó la validación española de Gascón (2013). Para evaluar el estrés se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Estrés de Villalobos (2010); en Colombia, posee 31 reactivos y permite identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social, laboral, intelectual y psicosocial del estrés. Para evaluar el funcionamiento familiar se utilizó el cuestionario (EFF) de Atri y Zetuni (2006) en México, basado sobre el Modelo de McMaster de Funcionamiento Familiar (Epstein, Bishop, & Levin, 1978). Se trata de una escala tipo Likert con 40 reactivos, cada uno con 5 opciones de respuesta y mide la percepción de un miembro de la familia acerca de su funcionamiento familiar.

Procedimiento

Se contactó con los directores y jefes de área, quienes, previa autorización de la Dirección General de Investigación de la Institución, dieron su aprobación para aplicar los instrumentos en las diferentes áreas de trabajo, 12 grupos en total. Se realizó un cronograma de visitas en horarios establecidos. Al momento de la aplicación se dieron las instrucciones para contestar los tres cuestionarios de manera individual, se enfatizó que su participación era voluntaria, anónima y se garantizaba la absoluta confidencialidad. Además, se pidió que contestaran las preguntas de la manera más honesta posible y utilizaran el tiempo necesario. Se les dijo que el cuestionario no llevaba nombre y los resultados globales lo conocerían en tiempo y forma, determinados. Posteriormente se les proporcionó lápiz y borrador. Los cuestionarios se presentaron en el siguiente orden: 1 Condiciones de trabajo psicosocial; 2 Estrés y 3 Funcionamiento familiar.

Para el procesamiento de la información, el evaluador concentró los cuestionarios y se inició la etapa de calificación de las pruebas de acuerdo con los criterios establecidos en los manuales. Los datos se procesaron y analizaron en el programa estadístico SPSS, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

3. Resultados

3.1. Resultado 1

Tabla 1

Coefficiente de correlación r de Spearman entre condición de trabajo psicosocial y estrés

Condición laboral	Estrés	
	R	P
Escala global	-,480**	,000
Carga de trabajo	-,400**	,000
Control	-,280**	,001
Recompensa	-,313**	,000
Comunidad	-,192*	,030
Justicia	-,343**	,000
Valores	-,201*	,021

** La correlación es significativa al nivel 0.01

Como se puede apreciar en la tabla 1, el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación negativa moderada y altamente significativa entre las condiciones de trabajo psicosocial y el estrés ($r = -,480$, $p < 0.01$). Esto quiere decir que cuanto más óptimas son las condiciones laborales, menor es el nivel de estrés experimentado por las trabajadoras.

3.2. Resultado 2

Tabla 2

Coefficiente de correlación entre funcionamiento familiar y estrés

Funcionamiento familiar	Estrés	
	R	P
Inv. afectivo funcional	-,267**	,002
Inv. afectivo disfuncional	,298**	,001
Comunicación funcional	-,265**	,002
Resolución de problemas	-,223*	,011

Como se puede apreciar en la tabla 2, el coeficiente de correlación producto momento de Spearman nos indica que existe una relación baja (+/-) y altamente

significativa entre las dimensiones de funcionamiento familiar y el estrés.

3.3. Resultado 3

Coefficiente de correlación r de Spearman entre condiciones de trabajo psicosocial y funcionamiento familiar

Tabla 3

Condición laboral	Funcionamiento familiar			
	Inv. afectivo funcional	Inv. afectivo disfuncional	Comunicación funcional	Resolución de problemas
Escala global	,302**	-,307**	,366**	,306**
	,001	,000	,000	,000
Carga de trabajo	.116	-.130	,198*	,247**
	.203	.154	.026	.005
Control	,200*	-.085	,196*	,188*
	.027	.347	.027	.033
Recompensa	,240**	-,252**	,259**	.145
	.008	.005	.003	.106
Comunidad	,296**	-.142	,366**	,246**
	.001	.117	.000	.006
Justicia	.109	-.141	,185*	.162
	.230	.116	.036	.067
Valores	,414**	-,410**	,357**	,365**
	.000	.000	.000	.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01

En la tabla 3 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman indica que existe correlación positiva y altamente significativa entre condiciones de trabajo psicosocial global e involucramiento afectivo funcional ($r = ,302$ $p > 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis que existe relación entre las condiciones laborales y el involucramiento afectivo funcional. Asimismo, existe una relación positiva y altamente significativa entre las condiciones de trabajo psicosocial con la comunicación funcional ($r = ,366^{**}$) y la resolución de problemas ($r = ,306^{**}$). Además, existe una relación negativa altamente significativa entre involucramiento afectivo disfuncional y condiciones de trabajo psicosocial ($r = -,307$, $p < 0.01$).

4. Discusión de los resultados

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre las condiciones de

trabajo psicosocial, estrés y funcionamiento familiar en una muestra de mujeres, quienes laboran en una universidad privada de Lima Este. Los resultados de la correlación entre las condiciones de trabajo psicosocial y estrés nocivo evidencian una relación negativa altamente significativa. Estos datos sugieren que una percepción positiva de la carga de trabajo, las recompensas salariales, sociales e intrínsecas y las decisiones justas que se toman en el trabajo se asocian con bajos niveles de estrés laboral (Karasek, 1998; Geurts, Kompier, Roxburgh y Houtman, 2003; Artazcoz, Escriba y Cortéz, 2006; y Hurtado, 2013). Estos hallazgos se sostienen en el modelo de desbalance E-R Siegrist (1996) encontrando que un desequilibrio en la carga de trabajo (esfuerzo físico-mental) y las recompensas (sociales, monetarias o intrínsecas) son predictores de estrés laboral percibido y de la salud mental en los trabajadores (Calnan, Wadsworth, May, Smith y Wainwright, 2004). Sobre las condiciones de trabajo psicosocial en función de la

carga laboral y comunidad, se encontró una relación altamente significativa con el funcionamiento familiar en las dimensiones de involucramiento afectivo, comunicación funcional y resolución de problemas, y estas a su vez están relacionadas con el estrés laboral. Evidentemente las trabajadoras, que perciben una adecuada carga de trabajo y se sienten apoyadas e integradas a sus compañeros en el trabajo, presentan menos niveles de estrés laboral. Estos resultados sugieren que, si la experiencia del estrés en el trabajo es menor, mayor es la disposición a escuchar, expresar emociones, ayudar e interactuar con los miembros de la familia. Repetti y Wood (1997) encontraron que las madres, con incremento de estresores como la carga de trabajo y estrés interpersonal, eran más propensas a aislarse y ponerse cada vez más irritables con sus hijos. De la misma forma Zarra, Moazami, Hasannejad y Khadijen (2010) identificaron que los niveles altos de estrés laboral relacionados con la carga de trabajo y las relaciones interpersonales en las mujeres, están asociados con la disfunción familiar. Las recompensas laborales muestran una relación negativa y altamente significativa con el estrés y una relación positiva con el funcionamiento familiar. Se sugiere que los trabajadores quienes reciben adecuadas recompensas salariales, intrínsecas, sociales, así como reconocimiento por el trabajo que efectúan, experimentan menos estrés y un mayor involucramiento funcional afectivo y comunicación entre los integrantes del sistema familiar. Los *valores institucionales* fue la dimensión que presentó un mayor grado de relación altamente significativa con el estrés y con el funcionamiento familiar. En este sentido, la percepción positiva del trabajador entre la congruencia de metas, propósito y valores personales e institucionales favorece el relacionamiento, la comunicación e involucramiento familiar. Evidentemente los valores conectan a las personas con su trabajo, disminuyen los niveles de estrés laboral y favorecen las interacciones familiares.

Los hallazgos de la presente investigación, explicados a partir del principio de totalidad y circularidad del enfoque familiar sistémico, reconoce a la familia como un sistema interdependiente entre los miembros que la componen; pero al mismo tiempo es parte integrada y correlacionada dentro de una

totalidad más amplia con el mundo laboral con la que se comunica circularmente, estableciendo relaciones de interacción recíproca (Espinal, Gimeno y González, 2004 – 2006; Bertalanfly, 1976). Se hace importante atender ambos escenarios de interacción y algunas variables personales como factores mediadores.

5. Conclusiones

En conclusión, las condiciones de trabajo psicosocial como la carga laboral, recompensas y justicia se relacionan negativamente con el estrés nocivo. Al mismo tiempo, el estrés estaría directamente relacionado con aspectos del involucramiento afectivo, comunicación funcional y la capacidad de resolución de problemas en la familia. Por último, el funcionamiento familiar estaría relacionado con los valores y las recompensas en el trabajo.

Referencias

- Artazcoz, I., Escriba, V., y Cortez, I. (2006). El estrés en una sociedad en el cambio. *Revista Gaceta Sanitaria*, 20 Sup.1. Doi: 10.1157/13086029.
- Atri y Zetune, R. (2006). Cuestionario de Evaluación del Funcionamiento Familiar. Cap. 1. En M. L. Velasco y M. Luna (Comps). *Instrumentos de evaluación en terapia familiar y de pareja*. México: Pax-México.
- Bertalanfly, V. (1976). *Teoría general de los sistemas*. Fondos de cultura económica, México: Editorial México. DF.
- Calnan, M., Wadsworth, E., May, M., Smith, A., & Wainwright, D. (2004). Job strain, effort--reward imbalance, and stress at work: competing or complementary models? *Scand J Public Health*, 32(2), 84-93.
- Cifre, E., Salanova, M., Franco, J. (2011). *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?* (82).
- Epstein, N. B., Bishop, D. S. & Levin, S. (1978). The McMaster Model of Family Functioning. *Journal of Marriage and Family Counseling*, 4 (4), 19-31.
- Espinal, I., Gimeno, A. y Gonzales, F. (2004 - 2006). *El enfoque sistémico en los estudios sobre la*

- familia*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5042892>
- Ferrando, P.J., Chico, E. (2000). Adaptación y análisis psicométrico de la escala de Deseabilidad Social de Marlowe y Crowne. *Psicothema*. 12(3), pp.383-389. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/346.pdf>.
- Gascón, S; Leiter, M.P; Stright, N; Santed, M; Montero-Marín, J; Andrés, E; Asensio-Martínez, A y García-Campayo, J (2013). A factor confirmation and convergent validity of the “areas of worklife scale” (AWS) to Spanish translation. *Health and Quality of Life Outcomes*. Recuperado el 20 de noviembre de 2013: <http://www.hqlo.com/content/11/1/63>.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.
- González, R.M. y Landero, H.R. (2008). Síntomas psicósomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. En: *Ciencia UANL*. XI (4), 403-410.
- Guerrero, J. (2003). Roles no laborales y estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, (12), 73 – 84. Recuperado de <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/download/1189/1741>
- Gutiérrez Casas, Luis Enrique y Limas Hernández, Myrna. Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua. *Estudios Fronterizos*, vol. 9, núm. 18, julio-diciembre 2008, pp. 39-70
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5th ed.)*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Hughes, D. L., & Galinsky, E. (1994). Gender, job and family conditions, and psychological symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 251-270
- Hurtado, C. (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/23439/>
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, 19(1), 57-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14290109>
- Karasek, R. A. (1998). Demand/Control Model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behavior development. In J.M. Stellman (Ed), *Encyclopaedia of occupational health and safety*, 34.6-34.14. Geneva.
- Larson, J. H.; Wilson, S. M. y Beley, R. (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *National Council on Family Relations*, 43 (2), 138-143. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/585315>.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. P. Perrewé & D. C. Ganster, (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being (Vol. 3): emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Oxford, UK: JAI Press/Elsevier, pp. 91-134.
- Llorens, C., Alós, R., Cano, E., Font, A., Jódar, P., López, V., Navarro, A., Sánchez, A., Utzet, M. & Moncada, S. (2010). Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scand J Public Health*, 38(3 Suppl), 125-136. doi: 38/3_suppl/125 [pii] 10.1177/1403494809354363
- Mansilla, F. y Favieras, A. (2011). *El estrés laboral y su prevención*. Documento recuperado de oficina de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid España.
- Ministerio de la Protección Social, MPS. (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, *Resolución 2646 de 2008*. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/>

Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/peel/publicaciones/la_mujer_campo_laboral.pdf
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Minuchin, S. (1989). *Familias y terapia familiar*. Buenos Aires: Editorial Gedisa
- Moreno, B. y Báez, C. (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado el 10 de octubre de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Morris, M. L. Blanton, P. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.41
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: prevención. Ginebra. *Informe del Comité Mixto OIT-OMS*. Recuperado de http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Documento recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Organización_Internacional_del_Trabajo
- Padilla, M. V., Peña, M.J. y Arriaga, G.A. (2006) “Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos”. En: *Psicología y Salud*. 16 (1), 79-85.
- Peña, M.J. y Arriaga, G.A. (2006) Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos”. En: *Psicología y Salud*. 16 (1), 79-85.
- Repetti, R. L., y Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers’ interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 90-108. Recuperado de <http://repettilab.psych.ucla.edu/repetti%20wood%201997.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*, 1(1), 27-41.
- Situación laboral de las mujeres en el mundo. (2013, 8 de marzo). *El comercio*. Obtenido el 10 de setiembre de 2013 desde http://www.elcomercio.com/sociedad/Dia_de_la_Mujer-desigual-genero-estadisticas-mundo_0_878912226.html
- Zarra, M., Moazami, A., Hasannejad, L. y Roushani, Y. (2010). Ocupacional Stress and Family Difficulties of Working Women. *Current Research in Psychology* 1 (2), 75-81. Recuperado de <file:///C:/Users/chelita.santillan/Downloads/PDF%252Fcrpsp.2010.75.81.pdf>