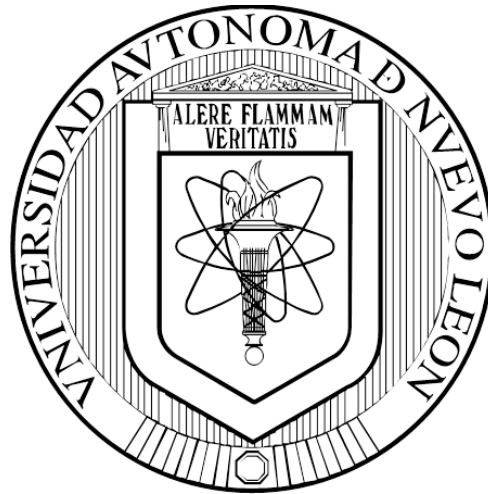


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



TESIS

**CONFLICTO Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA: ESTRÉS
EN OBREROS QUE RETOMAN SUS ESTUDIOS**

PRESENTA:

LUIS GERARDO ANDRADE RODRÍGUEZ

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA
DE LA SALUD**

JUNIO DE 2015

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
SUBDIRECCION DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN CIENCIAS CON ORIENTACION EN PSICOLOGIA DE LA
SALUD**



**CONFLICTO Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA: ESTRÉS EN
OBREROS QUE RETOMAN SUS ESTUDIOS**

**TESIS COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN CIENCIAS**

PRESENTA:

LUIS GERARDO ANDRADE RODRIGUEZ

DIRECTOR DE TESIS:

DR. RENE LANDERO HERNÁNDEZ

MONTERREY, N. L., MEXICO, JUNIO DE 2015

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE PSICOLOGIA
SUBDIRECCION DE POSGRADO

**MAESTRIA EN CIENCIAS CON ORIENTACION EN PSICOLOGIA DE LA
SALUD**

La presente tesis titulada "CONFLICTO Y ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA: ESTRÉS EN OBREROS QUE RETOMAN SUS ESTUDIOS" presentada por LUIS GERARDO ANDRADE RODRÍGUEZ ha sido aprobada por el comité de tesis.

DR. RENÉ LANDERO HERNANDEZ
Director de tesis

DRA. MÓNICA GONZALEZ RAMIREZ
Revisor de tesis

DR. JOSE MORAL DE LA RUBIA
Revisor de tesis

Monterrey, N. L., México, Junio de 2015.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todas las personas que me apoyaron, de tantas maneras, para realizarla. Yo solo no hubiera podido haberla hecho. Culminar este trabajo es nuestro logro. Gracias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a mi familia y principalmente a mi madre quien me apoyo en todo momento para iniciar, continuar y concluir ese trabajo. De la misma manera agradezco a mi director de tesis, el Dr. René Landero, que muy pacientemente atendió todas mis dudas sobre la realización de una tesis de investigación. Le doy las gracias a mis compañeros de clase que a su vez fueron unos de los maestros más influyentes que tuve en mi proceso de formación académica. Agradezco a la Dra. Mónica González y al Dr. José Moral de la Rubia por su atención y dedicación para la realización de este trabajo de tesis. Le doy las gracias a los obreros de la empresa Panel Rey quienes me apoyaron en la contestación de los instrumentos utilizados para realizar esta investigación. Finalmente, agradezco a CONACYT por el apoyo académico que me permitió iniciar mis estudios de postgrado.

RESUMEN

La interacción trabajo-familia ha sido un tema de interés para los investigadores desde la década de los setenta. Inicialmente la investigación se enfocó en el “conflicto trabajo-familia” que describe una incompatibilidad entre las demandas del rol familiar y laboral que provoca estrés en el trabajador. Posteriormente, se prestó atención al “enriquecimiento trabajo-familia” que señala la forma en que los roles familiares y laborales se complementan mutuamente, produciendo un impacto positivo que amortigua los efectos del estrés en la vida del trabajador. Actualmente existen programas de estudio de preparatoria dirigidos a trabajadores de empresas. Los obreros que retoman sus estudios incorporan el rol de estudiante a dinámica desarrollada entre los roles familiares y laborales figurando un cambio en la interacción trabajo-familia. El objetivo de este estudio es comparar el nivel de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre un grupo de obreros que retoman sus estudios y un grupo de obreros que no participan en programas académicos, así como analizar la correlación de las variables en cada uno de los grupos. Para encontrar el nivel de las variables se aplicó la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la versión adaptada al español de la escala de Estrés Percibido (PSS) a 172 obreros de los cuales 66 se encuentran actualmente retomando sus estudios. Los resultados demostraron que no hay una diferencia de los niveles de conflicto trabajo-familia ($u= 3325.500$, $z= -.551$, $p= .582$), estrés percibido ($u= 3306.500$, $z= -.605$, $p= .545$) y enriquecimiento trabajo-familia ($u= 3443.500$, $z= -.172$, $p=.863$) entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos. Asimismo, se encontró que en ambos grupos el estrés percibido se relaciona positivamente con el conflicto trabajo-

familia y negativamente con el enriquecimiento trabajo-familia.

Palabras clave: Interacción trabajo-familia, Conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia, estrés percibido, obreros que retoman sus estudios.

ABSTRACT

The work-family interaction has been a topic of interest to researchers since the early seventies. Initially the research focused on the "work-family conflict" that describes an incompatibility between the demands of family and work roles that causes stress on the worker. Subsequently, attention was given to "work-family enrichment" pointing the way family and work roles complement each other, producing a positive impact that softens the effects of stress on the worker's life was given. Currently there are school curricula aimed at workers of companies. The workers who return to their studies incorporate the role of student to the developed dynamics between family and work roles appearing as a change in work-family interaction. The aim of this study is to compare the level of work-family conflict, perceived stress and work-family enrichment among a group of workers who return to school and a group of workers who do not participate in academic programs and analyzing the correlation of the variables in each of the groups. To find the level of the variables the Spanish version of the Work-Family Interaction (SWING) and the Spanish version of Perceived Stress Scale (PSS) were applied to 172 workers, of which 66 are applied version currently going back to school. The results showed that there is a difference in the levels of work-family conflict ($u= 3325.500$, $z= -.551$, $p= .582$), perceived stress ($u= 3306.500$, $z= -.605$, $p= .545$) and work-family enrichment ($u= 3443.500$, $z= -.172$, $p=.863$) among the group of workers who return to school and the group of workers who do not participate in academic programs. It was also found that in both groups the perceived stress was positively related to work-family conflict and negatively related to work-family enrichment.

Key words: Work-family interaction, Work-family conflict, work-family enrichment, perceived stress, workers who return to school.

INDICE

Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vii
CAPITULO I	14
INTRODUCCION.....	14
Definición del Problema	24
Justificación de la Investigación.....	26
Objetivo General.....	28
Limitaciones y Delimitaciones	30
CAPITULO II	31
MARCO TEORICO	31
1.- Conflicto Trabajo-Familia	31
Interacción trabajo-familia.....	31
Conflicto inter-rol	34
Conflicto trabajo-familia.....	35
Historia del conflicto trabajo-familia.....	36
Tipos de conflicto trabajo-familia	42
Bidireccionalidad del conflicto trabajo-familia.....	43
Antecedentes del conflicto trabajo-familia.....	44
Conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial	46
Factores protectores del conflicto trabajo-familia	50
Investigación sobre el conflicto trabajo-familia.....	51
2.- Estrés.....	52
Antecedentes	52
Modelos explicativos.....	63
a) Síndrome general de adaptación.....	63
b) Modelo transaccional del estrés.....	65
c) Modelo de adecuación persona-ambiente.....	66
d) Modelo de demanda-control	66
e) Modelo de esfuerzo-recompensa	67
a) Modelo de esfuerzo-distrés.....	68

Estresores	68
Estrés fisiológico.....	72
Estrés social.....	75
a) Estrés familiar.....	75
b) Estrés laboral	75
c) Estrés académico	80
Mediadores del estrés	81
a) Diferencias individuales	81
b) Condiciones ambientales	83
c) Capacidad de afrontamiento.....	83
Consecuencias del estrés	84
a) Consecuencias físicas	87
b) Consecuencias psicológicas.....	88
c) Consecuencias comportamentales	89
Consideraciones finales	90
3.- Conciliación Trabajo-Familia	91
Balance trabajo-familia.....	91
Conciliación trabajo-familia.....	92
Políticas de conciliación trabajo-familia	93
Empresas familiarmente responsables (EFR)	97
Conciliación trabajo-familia en la actualidad.....	101
Conciliación trabajo-familia y salud	102
4.- Enriquecimiento Trabajo-Familia	103
Interacción trabajo-familia positiva	103
Enriquecimiento trabajo-familia.....	104
Enriquecimiento trabajo-familia como dimensión de la conciliación.....	107
Consecuencias positivas del enriquecimiento trabajo-familia.....	109
Enriquecimiento trabajo-familia mediante el incremento de recursos ...	111
Políticas de conciliación y enriquecimiento trabajo-familia	112
Enriquecimiento trabajo-familia en la actualidad.....	113
CAPITULO III	115
METODO	115
PARTICIPANTES.....	115
INSTRUMENTOS.....	115
PROCEDIMIENTO	116
Diseño utilizado:	116

Recolección de datos:	116
Análisis de datos:	117
CAPITULO IV	118
RESULTADOS	118
Variables descriptivas	121
Conflicto trabajo-familia	122
Estrés percibido	123
Enriquecimiento trabajo-familia	124
Correlación entre variables	125
CAPITULO V	128
DISCUSION Y CONCLUSIONES	128
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	134
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas, Figuras y Gráficas

Tablas

Tabla 1.	Diversas aportaciones sobre el concepto de estrés.	63
Tabla 2.	Teorías que apoyan el concepto de enriquecimiento trabajo-familia.	106
Tabla 3.	Estadísticos de los instrumentos aplicados.	119
Tabla 4.	Estadísticos total-elemento de la escala SWING.	119
Tabla 5.	Estadísticos total-elemento de la escala PSS.	120
Tabla 6.	Estadísticos total-elemento de la escala PSS10.	120
Tabla 7.	Estadísticos de la variable edad.	121
Tabla 8.	Condición de estado civil de la muestra de obreros.	121
Tabla 9.	Presencia de hijos en la muestra de obreros.	122

Tabla 10.	Estadísticos de la variable conflicto trabajo-familia.	122
Tabla 11.	Estadísticos de la variable estrés percibido.	124
Tabla 12.	Estadísticos de la variable enriquecimiento trabajo-familia.	124

Figuras

Figura 1.	Los acontecimientos referentes a la esfera familiar influyen a la esfera laboral y viceversa.	33
Figura 2.	El incremento de la participación en diversos roles fomenta el desequilibrio debido al posible conflicto inter-rol.	34
Figura 3.	La incompatibilidad entre las demandas del rol laboral y el rol familiar conduce al conflicto trabajo-familia.	36
Figura 4.	Sucesos que dieron inicio al conflicto trabajo-familia.	42
Figura 5.	El conflicto trabajo-familia se considera bidireccional	44
Figura 6.	El estrés es una de las consecuencias características del conflicto trabajo-familia.	50
Figura 7.	Componentes causantes del estrés.	54
Figura 8.	Tipos de valoraciones moderadoras de la respuesta de estrés.	58
Figura 9.	La evaluación cognitiva como determinante de la reacción de estrés patológica o adaptativa.	59
Figura 10.	Fases del Síndrome general de adaptación	65
Figura 11.	Las experiencias de estrés se consideran transacciones entre la persona y el entorno	66
Figura 12.	Las demandas y la percepción de control sobre estas determinan el nivel de tensión y la salud de los individuos	67
Figura 13.	El nivel de esfuerzo que un individuo realice y la calidad	68

de la recompensa recibida influye en su estado de salud

Figura 14. Tipos de estresores.	70
Figura 15. La tensión generada por los estresores será mediada por diferencias individuales que determinarán el nivel de estrés y sus consecuencias.	71
Figura 16. Desbalance entre esfuerzo y recompensa en el ámbito laboral	78
Figura 17. Diversas fuentes de estrés a las que están expuestos los obreros que retoman sus estudios.	81
Figura 18. Mediadores de las respuestas de estrés.	84
Figura 19. Eustrés y distrés.	85
Figura 20. Niveles de adrenalina y cortisol en episodios de estrés.	90
Figura 21. Papel de la conciliación en la interfaz trabajo-familia.	96
Figura 22. Similar al conflicto trabajo-familia el enriquecimiento se considera bidireccional.	107
Figura 23. El enriquecimiento trabajo-familia es reconocido como una dimensión de la conciliación entre los roles familiares y laborales	109
Figura 24. Correlación de variables en el grupo de obreros que retoman sus estudios.	126
Figura 25. Correlación de variables en el grupo de obreros que no participan en programas académicos.	127

CAPITULO I

INTRODUCCION

La interacción trabajo-familia ha sido un tema de interés para los investigadores desde la década de los setenta (Greenhaus & Singh, 2004) al reconocer el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa (Clarck, 2000). A esta década se remontan el origen de las investigaciones en torno al conflicto trabajo-familia (Rapoport & Rapoport, 1969) conflicto que Greenhaus y Beutell (1985) definieron como “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” y demostraron que este conflicto surge cuando una persona dedica más tiempo y energía a un rol, disponiendo de menos recursos para dedicar a otros roles.

El concepto de conflicto trabajo-familia ha sido estudiado desde las últimas dos décadas, centrando las investigaciones en dos contextos importantes en las personas (Abeysekera & Gahan, 2008), es decir, el empleo y la familia (Frone, Russell & Cooper, 1992; Zedeck, 1992), siendo esta última definida como una institución perdurable y modificable (Ardila Gomez, 2009) y considerada la de mayor importancia (Gutek et al., 1991) para su autorrealización (Robbins, 2004).

Ugarteburu Gastañares, Cerrato Allende y Ibarretxe Zorriketa (2008) señalan que en la actualidad, las organizaciones se enfrentan a importantes cambios socio-demográficos, como la masiva introducción de la mujer en el mundo laboral, principalmente en las tres últimas décadas, en las que Powell y

Greenhaus (2006) advirtieron la importancia cada vez mayor de las carreras duales en las familias monoparentales y el consecuente declive de la estructura familiar tradicional.

Díaz (2004) describe como el modelo de familia basado en un padre “proveedor” que trabaja por un salario familiar y una madre cuidadora responsable del trabajo doméstico del hogar. Permitiendo de esta manera el paso del modelo tradicional al modelo familiar de doble ingreso, debido al alza de la fuerza laboral femenina (Idrovo, 2006), siendo precisamente el creciente número de familias con dos salarios una de las circunstancias que promueven el conflicto trabajo-familia (Otálora, 2007).

Greenhaus y Beutell (1985) señalaron tres dimensiones principales en las que el conflicto trabajo-familia puede manifestarse: 1) el conflicto basado en el tiempo, que ocurre debido a una distribución dispar del tiempo entre los roles; 2) el conflicto basado en el estrés, que surge cuando la tensión o el estrés generado en un rol no permite la participación adecuada en otro rol y 3) el conflicto basado en la conducta, que aparece cuando la conducta necesaria en un rol es incompatible con las exigencias del otro rol. Así mismo, identificaron factores que pueden afectar de manera negativa en el conflicto trabajo-familia: 1) las sanciones por el incumplimiento en uno de los roles y 2) la importancia que el individuo, desde su subjetividad, atribuya a cada uno de los roles.

Zick y McCullough (1991) sugieren dos perspectivas en relación a la incorporación de la mujer al mundo laboral: la optimista, que se refiere a una menor dedicación de la mujer en las tareas domésticas, un cambio en los roles sexuales y una mejora de sus relaciones; y la pesimista, que pronostica un aumento y sobrecarga de tareas para la mujer. En la década de los 80 hubo una escasa modificación en la distribución de trabajo familiar y las mujeres permanecieron haciendo la mayoría del trabajo doméstico (Pleck, 1985) llevándolas a una sobrecarga de roles que Hochschild (1989) llamó segundo

turno o doble jornada, la cual genera estrés, debido a las dificultades para satisfacer las demandas de ambos roles (Greenhaus y Beutell, 1985).

Estudios recientes han encontrado que, independientemente del género, la sobrecarga de trabajo es un antecedente del conflicto trabajo-familia (Kuschel Rietzsch, 2011) y que una sobrecarga de roles afecta a las mujeres en el estado de salud debido a los cambios de ánimo y el cansancio físico (Álvarez & Gómez, 2011) y conlleva a un descuido de las demandas del hogar, afectando la satisfacción de las necesidades básicas de la familia y el desarrollo de habilidades personales y condiciones sociales que perfeccionan al ser humano (Cortés & Idrovo, 2013).

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha traído consecuencias al equilibrio de la estructura familiar lo que requiere de estrategias que posibiliten la conciliación trabajo-familia (Álvarez & Gómez, 2011) concepto al que Llaguno, Mirón, Beltrá, Balibrea, Vázquez y Ruiz (2011) se refieren como “un ‘artefacto’ de la política internacional desde el 95, necesario para la aceleración de la incorporación de la mujer a un mercado de trabajo cada vez más ávido de mano de obra flexible.”

La necesidad del equilibrio (conciliación trabajo-familia) se ha convertido en un elemento integral de las expectativas que tiene el trabajador de los empleadores (Hewitt Associates, 2006) y esta se considera una base sustancial para la salud física y mental (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005) y el ajuste psicológico del individuo (Jiménez & Moyano, 2008), además de mejorar la satisfacción, el compromiso de los trabajadores y su productividad (Ugarteburu-Gastañares et al., 2008).

Bribian y Álfaro (2012) concluyen que las insuficientes políticas sociales y públicas por parte de las empresas provocan que sea la conciliación familiar sea asumida por la propia familia del trabajador, normalmente por medio de la

mujer, ya que socialmente se le percibe como la responsable de la conciliación familiar y laboral cuando en realidad este conflicto es de carácter social cuya solución no depende solamente de la mujer, sino de la sociedad en conjunto.

Resulta evidente entonces la necesidad de adoptar estrategias que permitan a los trabajadores integrar la vida familiar y la laboral, aunque en algunos casos, los trabajadores que adoptan estas estrategias son estigmatizados por transgredir las normas de la profesión, es decir, la cultura de considerar indicadores de excelencia el trabajar muchas horas y estar presente físicamente, cultura que se muestra como difícil de alterar (Navarro, 2009).

Se infiere entonces la importancia de formular recomendaciones para reducir los efectos negativos provocados por las organizaciones en los trabajadores, es decir, estrategias de conciliación trabajo-familia, debido a la necesidad de conformar organizaciones y ambientes laborales que contribuyan al desarrollo y crecimiento del factor humano en las organizaciones y la calidad de vida en el trabajo (Navarrete, 2010). La integración de las perspectivas de la interfase trabajo-familia brinda un mecanismo para tomar decisiones más informadas sobre la necesidad de programas que promuevan la conciliación de esta interfase y sus beneficios correspondientes (Demerouti, Peeters & Van Der Heijden, 2012).

En sus principios el concepto de conflicto trabajo-familia fue considerado unidireccional enfatizando la forma negativa en que los roles laborales afectan a los roles familiares (Edwards & Rothbard, 2000) aunque estudios posteriores (Boles, Howard & Donofrio, 2001) se han interesado en reconocer la bidireccionalidad del conflicto y la forma negativa en que también los roles familiares pueden afectar a los roles laborales. Siguiendo esta misma línea, Friede (2005) identificó seis dimensiones principales del conflicto: 1) conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, 2) conflicto trabajo familia basado en la tensión, 3) conflicto trabajo familia basado en el comportamiento, 4) conflicto

familia-trabajo basado en el tiempo, 5) conflicto familia-trabajo basado en la tensión y el 6) conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento.

Se concluye al respecto que existe una interrelación entre los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, es decir, si las demandas de un rol interfieren con las exigencias del otro, las exigencias insatisfechas del segundo rol interfieren también con las demandas del primero (Frone, Russell & Cooper, 1992), por lo que es importante considerar el análisis de ambas direcciones del conflicto (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Debido a las tensión generada por la incompatibilidad de tiempo y comportamientos, el conflicto trabajo-familia es considerado como una fuente de estrés (Greenhaus & Beutell, 1985), el cual, Lazarus y Folkman (1984) describen como una relación entre la persona y el ambiente en el que se desenvuelve, en la cuál es percibida la medida en que las exigencias ambientales constituyen una amenaza para su bienestar y si sus recursos son suficientes o no para enfrentarse a ellas. Dicha circunstancia puede ser percibida como amenazante o no por los individuos y el nivel de estrés percibido será diferente para cada uno de ellos (Moya-Albiol, 1999) provocando malestar físico y/o psicológico cuando el nivel sea elevado.

Según el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1986) cuando se presenta un desequilibrio entre los sucesos percibidos como amenazantes y los recursos disponibles para contrarrestarlos, aparece el estrés que conduce a la persona a buscar y servirse de distintas estrategias para afrontarlo. Estos autores definen el afrontamiento como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

En sí, los sucesos percibidos como amenazantes que requieran de una

respuesta de afrontamiento son los que se consideran estresantes. Dichas respuestas son clasificadas por Lazarus y Folkman (1986) en: 1) respuestas de afrontamiento centradas en el problema y 2) respuestas de afrontamiento centradas en la emoción. El apoyo social (como el apoyo familiar por ejemplo) es considerado como uno de los predictores del conflicto trabajo-familia (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011) y este influye positivamente en la valoración y el afrontamiento de los sucesos amenazantes y estresantes (Barra, 2004).

El concepto de estrés se puede observar desde la perspectiva psicosocial, es decir, las condiciones sociales pueden producir, aumentar o reducir los niveles de estrés y con ello afectan de forma negativa la calidad de vida y la salud (Cockerham, 2001).

El estrés se concibe entonces como una fuerza que provoca malestar tanto sobre la salud física como sobre la emocional (Lewen & Kennedy, 1986) y se relaciona con molestias y problemas de salud, tales como el asma, el infarto de miocardio, las alteraciones gastrointestinales e inmunológicas (McEwen, 1995); el desarrollo de enfermedades como la hipertensión arterial primaria y la arteriosclerosis (Al'Absi, Buchanan, Marrero y Lovallo, 1999); y otros malestares como dolores de cabeza, indigestión, resfriados frecuentes, dolor de cuello y espalda e insatisfacción en las relaciones personales cercanas (Olga & Terry, 1997).

El estrés puede aparecer de forma constante y prolongada (estrés crónico) en cuyo caso Pearlin (1989) identifica la sobrecarga y los conflictos de roles como estresores crónicos. Cuando aparece constantemente un sentimiento negativo (como es el estrés) en el individuo sin ser tratado adecuadamente puede conducirle a un bajo rendimiento en la vida cotidiana y a un debilitamiento de su salud (Olga & Terry, 1997), así también el agravamiento de los efectos negativos del conflicto trabajo-familia, al volver al individuo más vulnerable a

este (Allen, Johnson, Saboe, Cho, Dumani & Evans, 2012).

Existe en la literatura una amplia variedad de tipos de estrés, entre los cuales se encuentran el estrés laboral, el estrés académico y el estrés familiar, que son tipos de estrés a los que particularmente los obreros que retoman sus estudios pueden estar expuestos.

El estrés laboral es una reacción que surge en el trabajador cuando las exigencias y presiones laborales no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (Leka, 2004), surge cuando los individuos no están preparados para cumplir con las demandas del medio (Posada, 2011).

Según McEwen (2002) el estrés laboral ejerce un impacto negativo en la salud física y psicológica de las personas que lo padecen, manifestándose en trastornos cardiovasculares, deterioro del sistema inmunológico, ansiedad, depresión, consumo de drogas, entre otros, además de producir un empeoramiento del estado de ánimo (Serrano, Moya-Albiol & Salvador, 2008). El estrés laboral es considerado un problema global y creciente que representa una amenaza para el bienestar de los trabajadores, las empresas y la sociedad en general (Burón, 2010).

Barranza (2010) define el estrés académico como un proceso sistémico de carácter adaptativo y esencialmente psicológico que se presenta de manera descriptiva en tres momentos: 1) el alumno se ve sometido, en contextos escolares, a una serie de demandas que considera como estresores (input); 2) Esos estresores provocan un desequilibrio sistémico que se manifiesta en una serie de síntomas; y 3) Ese desequilibrio sistémico obliga al alumno a realizar acciones de afrontamiento (output) para restaurar el equilibrio sistémico. A su vez, Román y Hernández (2011) plantean la siguiente definición de estrés académico:

“Es el proceso de cambio en los componentes del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje, a través de un conjunto de mecanismos adaptativos individuales e institucionales, producto de la demanda desbordante y exigida en las experiencias de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en las Instituciones de Educación Superior, con el propósito de mantener el estado estacionario (estado dinámico del sistema donde se producen entradas y salidas sin modificar de manera considerable las características y propiedades de este) en el proceso educativo.”

El estrés académico puede afectar la calidad de vida y la salud de los trabajadores que retoman sus estudios. Se han identificado la elevada carga académica, las presentaciones orales y las expectativas sobre el futuro, como causas generadoras de estrés severo, debido al proceso de adaptación a la vida universitaria, es decir, el medio demanda del estudiante un cambio en sus métodos de estudio, una mayor dedicación de tiempo al estudio y una mayor preocupación por el éxito que deben obtener para garantizar un buen futuro profesional. Así mismo, se ha encontrado una relación significativa entre el estrés académico y la depresión (Vélez, Gutiérrez & Isaza, 2010).

El estrés social se refiere al estrés que se experimenta en las interacciones interpersonales (Reynolds & Kampaus, 2004), por ejemplo en la familia, y este aparece cuando surge un desequilibrio entre la percepción de las demandas y las capacidades para hacerle frente (Pozo, Sarriá & Méndez, 2006).

Tanto el estrés laboral, académico y social están basados en la percepción que el individuo tiene de los eventos que interpreta como amenazantes por lo que se les puede considerar como diferentes manifestaciones del estrés psicológico o percibido el cual Lazarus y Folkman (1996) definen como una relación particular entre el individuo y su entorno, evaluado por éste como agravando o desbordando sus recursos, y que pone en peligro su bienestar.

Es importante prestar atención al estrés producido como consecuencia del conflicto trabajo-familia ya que cuando no es atendido debidamente puede conllevar a un síndrome postraumático e incapacitar al individuo en su vida personal, laboral y familiar, y en algunos casos desembocar en trastornos mentales más graves (Machado, Ramos, García, Granados, & Vázquez, 2010). El conflicto trabajo-familia ha sido ampliamente estudiado evidenciando sus consecuencias negativas en la salud individual y el desempeño organizacional (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Sin embargo, las consecuencias positivas de la interacción trabajo-familia también se fueron advirtiendo y ganando la atención de la investigación (Greenhaus & Powell, 2006).

En el pasado no se contaba con un marco teórico integral para la investigación de los aspectos positivos de la interacción trabajo-familia (Eby et al., 2005) y es en el año 2006 que Greenhaus y Powell proporcionaron un amplio marco teórico para su estudio, empleando el término “enriquecimiento trabajo-familia” que definieron como “el grado en que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en otro rol”.

La investigación ha reconocido al enriquecimiento trabajo-familia como un constructo distinto e independiente del conflicto trabajo-familia (Frone, 2003). No obstante, semejante al conflicto trabajo-familia en su naturaleza bidireccional, el enriquecimiento se puede dar en ambas direcciones (enriquecimiento trabajo-familia y enriquecimiento familia-trabajo), es decir, los roles laborales pueden favorecer a los roles familiares y viceversa (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000). En este sentido, la perspectiva de enriquecimiento sostiene que las experiencias obtenidas en un rol puede generar recursos que representen un beneficio para el otro rol, mejorando así la calidad de vida (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

Además, el enriquecimiento trabajo-familia resulta beneficioso para los trabajadores en términos de compromiso y satisfacción laboral (Boz, Martínez & Munduate, 2009; Baral & Bhargava, 2010) y prevenir que las responsabilidades laborales y familiares que interfieran entre sí (Siu et al., 2010), además de estar relacionado positivamente con la salud física y mental (McNall, Nicklin & Masuda, 2010) representando así una dimensión importante de la conciliación trabajo-familia (Frone, 2003; Aryee et al., 2005) misma que se ha revelado como uno de los grandes retos al que se enfrenta el mundo empresarial, cada vez más consciente del alto valor del capital humano (Osorio, 2010).

Ugarteburu-Gastañares et al. (2008) señalan la importancia que tiene la dirección de las organizaciones para la conciliación, pues es la responsable, junto con el departamento de recursos humanos, de programar estrategias eficaces de conciliación trabajo-familia, tales como la flexibilidad, los servicios, el apoyo profesional y los beneficios sociales (Jimenez, Acevedo, Salgado & Moyano, 2009). Así mismo, Kossek, Pichler, Bodner, y Hammer (2011) destacan la importancia del apoyo organizacional y de los supervisores (Boz, Martínez & Munduate, 2009) el cuál puede aliviar la sensación de que el trabajo interfiere con la familia, favoreciendo así la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Lu, Kao, Chang, Wu & Cooper, 2011; Hollyday Wayne, Casper, Matthews & Allen, 2013).

Desafortunadamente, a pesar de tener un impacto positivo en la interacción trabajo-familia (Greenhaus & Powell, 2006) la investigación ha desatendido el carácter multidimensional del enriquecimiento trabajo-familia (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006) haciendo permanecer a este constructo conceptual y empíricamente subdesarrollado (Frone, 2003). Esto es concordante con los instrumentos existentes en la actualidad para estudiar el conflicto y el enriquecimiento trabajo-familia, ya que para el primero existen diversos instrumentos para estudiarlo como el SWING (Jiménez, 2009), pero se carece de instrumentos apropiados para estudiar el segundo (Jijena, 2012).

Estudiar la interacción trabajo familia en la actualidad arrojará datos que permitirán elaborar estrategias prácticas para reducir los factores que causan el conflicto trabajo-familia, además de promover el enriquecimiento y la conciliación trabajo-familia, lo que trae beneficios al desempeño de los trabajadores, su formación académica, sus relaciones sociales y su salud general.

Definición del Problema

Los obreros no cuentan con la preparación académica necesaria para crecer dentro de la empresa donde laboran, debido a que por lo general sólo cuentan con estudios de secundaria, lo que representa una limitante para su desarrollo personal y laboral. Como respuesta a esta tendencia, se han diseñado programas ejecutivos de educación a nivel preparatoria dirigidos hacia los obreros, tomando en consideración sus características y posibilidades, como el programa de Prepa-Empresa de la Universidad Regiomontana, el cual se imparte en las instalaciones de las empresas, en modalidad presencial, lo que representa un reajuste en el tiempo y las actividades de los obreros que lo cursan.

Estudiar la preparatoria, a la vez que se mantiene un trabajo de tiempo completo y se atiende a las necesidades particulares de cada familia, resulta un reto para los obreros que requiere una readaptación a un entorno más exigente. En ocasiones la readaptación puede ser apropiada, lo que implica beneficios para la vida del trabajador, tales como el óptimo desempeño en su trabajo, la sensación de superación, crear o descubrir relaciones sociales significativas, mayor felicidad, etc.

Por el contrario, cuando la readaptación no es adecuada, conlleva a consecuencias negativas, tales como mal desempeño en el trabajo, estrés,

frustración, apatía, conflictos familiares, etc. que la afectan las esferas más importantes en la vida del obrero, es decir, el trabajo y la familia.

Actualmente los obreros no cuentan con muchas oportunidades de desarrollo académico, por lo que su proceso de educación se ve limitado, y con este su crecimiento laboral. Retomar los estudios de preparatoria representa para los obreros una oportunidad única de desarrollarse a muchos niveles, en particular a nivel personal y laboral, además de ampliar sus oportunidades de trabajo e incrementar sus posibilidades de un mejor futuro.

En relación a lo anterior, surge la pregunta ¿cuál es el costo para los obreros de acceder a tal educación? Al dedicar tiempo al estudio, se dedica menos tiempo a la familia, lo cual puede deteriorar sus relaciones familiares. Asistir a clases y cumplir con tareas representa un esfuerzo extra, que se suma al esfuerzo realizado a diario en su trabajo, lo que puede producir cansancio y fatiga, además de irritabilidad, ansiedad y estrés. En ocasiones, el costo de estudiar la preparatoria, a la vez de tener un trabajo de tiempo completo, es el deterioro de las relaciones sociales y laborales, además de un deterioro de la salud física y mental.

Por otra parte las ganancias para los obreros de estudiar la preparatoria resultan mayores que las evidentes. Además de contar con mayor preparación académica y ampliar sus oportunidades de crecimiento laboral, los obreros que retoman sus estudios desarrollan habilidades para la solución de problemas, habilidades sociales, mejoran su autoestima, tienen mayor sensación de satisfacción personal y felicidad, además de servir como un ejemplo de superación para su familia. En base a estas consideraciones planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la diferencia del nivel de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre el grupo de obreros que

retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos?

Justificación de la Investigación

Poelmans (2005) señala la necesidad de información sobre países latinos y de Europa Oriental, en donde los conflictos entre trabajo y familia se pueden predecir como importantes debido a que la familia es todavía una institución fuerte, la fuerza laboral femenina está a la alza, y se está pasando del modelo tradicional de un solo ingreso al modelo familiar de doble ingreso, para poder desarrollar categorías de medición que sean bidireccionales y sensibles culturalmente. México, es precisamente uno de los países latinoamericanos al que Poelmans hace referencia.

Estudios recientes han encontrado que el conflicto trabajo-familia se relaciona positivamente con la baja satisfacción vital (Lau, 2009) la salud física (McNall, Nicklin & Masuda, 2010) y mental del individuo (Allis & O'Driscoll, 2008) la satisfacción laboral (Beutell y Witting-Berman, 2008). Shockley y Singla (2011) concluyen que con respecto al conflicto trabajo-familia, la interferencia trabajo-familia está más fuertemente relacionada con la satisfacción laboral que con la satisfacción familiar. Por estos motivos, es importante contar con investigaciones recientes sobre el tema del conflicto trabajo-familia para desarrollar categorías de mediación bidireccionales y culturalmente sensibles (Poelmans, 2005).

Con respecto al conflicto trabajo-familia, el enriquecimiento trabajo-familia permanece sólo conceptual y empíricamente subdesarrollado (Frone, 2003) y la investigación ha pasado por alto su carácter multidimensional (Carlson et al., 2006). Así mismo, la relación entre el enriquecimiento trabajo-familia y los resultados del desempeño, tanto para el ámbito laboral y familiar, han recibido poca atención de la investigación (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

El enriquecimiento trabajo-familia está positivamente relacionado con la satisfacción en el hogar y el trabajo (Hunter, Perry, Carlson & Smith, 2010), se relaciona con el compromiso organizacional (Jijena, 2012). Además, el enriquecimiento trabajo-familia es considerado como una de las dimensiones significativas de la conciliación trabajo-familia (Frone, 2003; Aryee et al., 2005) y como mediador en las relaciones entre las intervenciones organizacionales para la conciliación trabajo-familia y los resultados laborales. Por estos motivos, resulta importante contar con estudios actuales que complementen más el cuadro de conocimientos sobre el enriquecimiento trabajo-familia, con los cuales, se podrán diseñar medidas de intervención.

Implementar medidas que disminuyan el desgaste físico, psíquico, familiar y social debe ser prioritario, siendo necesario sensibilizar a los profesionales, familias, sociedad y empresas (López, López, Alonso, Martín, Rodríguez, López & Al, 2013). Debido a esto, es importante sensibilizar a las empresas acerca de las consecuencias negativas del conflicto y las consecuencias positivas del enriquecimiento y la conciliación, en la salud de los trabajadores, por lo que resulta importante que las empresas adopten medidas eficientes de conciliación.

Es importante conocer las características de los obreros que retoman sus estudios ya que estos se encuentran en una realidad complicada, al tener los potenciales costos y beneficios que involucran tanto el mejoramiento y el deterioro de importantes esferas su vida en general, como los son el trabajo y la familia. Al conocer tales características, se contará con más herramientas para elaborar estrategias de conciliación trabajo-familia que permitan fomentar el enriquecimiento y disminuir el conflicto trabajo-familia y sus consecuencias negativas que afectan la salud integral de los obreros que retoman sus estudios.

Objetivo General

El conflicto trabajo-familia es un tipo de conflicto de rol, el cual se define como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964, p. 19). El conflicto trabajo-familia es considerado como una fuente de estrés debido a las tensiones generadas por la incompatibilidad de tiempo y de comportamientos (Greenhaus & Beutell, 1985). El estrés producido como consecuencia del conflicto trabajo-familia puede conllevar a un síndrome postraumático e incapacitar al individuo en su vida personal, laboral y familiar, y en algunos casos desembocar en trastornos mentales (Machado, Ramos, García, Granados, & Vázquez, 2010).

Los obreros que retoman sus estudios agregan a sus vidas el rol de estudiante, lo que representa un reajuste a sus actividades laborales y familiares, es decir, al ser estudiantes dedican menos tiempo y energía a sus demás roles, lo que puede causar o agravar el conflicto trabajo-familia y el estrés que este conlleva. Por otro lado, al ser estudiantes, los obreros que retoman sus estudios tienen más oportunidades de experimentar el enriquecimiento trabajo familia que es considerado como una de las dimensiones significativas de la conciliación trabajo-familia (Frone, 2003; Aryee et al., 2005).

El conocer mejor la situación de los obreros que retoman sus estudios, en comparación con la de los obreros que no son estudiantes, puede ayudar a proponer estrategias que promuevan el enriquecimiento trabajo-familia y reduzcan el conflicto trabajo-familia y sus consecuencias negativas (como el estrés) para la salud física y mental.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia y estrés en dos grupos de obreros, de los cuales sólo uno se encuentra retomando sus estudios. Posterior a esto se

realizará una comparación de los resultados de ambos grupos y se observará si existe alguna diferencia significativa en las variables mencionadas.

Objetivo general:

Comparar los niveles de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia en los grupos de obreros que retoman sus estudios y obreros que no participan en programas académicos, así como analizar la correlación de las variables en cada uno de los grupos.

Objetivos específicos:

1. Comparar los niveles de conflicto trabajo-familia del grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos.
2. Comparar los niveles de estrés percibido del grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos.
3. Comparar los niveles de enriquecimiento trabajo-familia del grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos.
4. Comparar el nivel de las variables entre los obreros de la muestra que tienen pareja y los que están solteros, así como los que tienen al menos un hijo y los que no tienen hijos.
5. Analizar la correlación de las variables en el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos.
6. Comparar el nivel de correlaciones de variables entre el grupo de los obreros

que retoman sus estudios y el grupo de los obreros que no participan en programas académicos.

Limitaciones y Delimitaciones

La presente investigación de tesis se ha desarrollado con la participación voluntaria de obreros de la empresa Panel Rey, ubicada en El Carmen, Nuevo León, con la pretensión de encontrar la relación entre conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia y estrés percibido en dos grupos de obreros, de los cuales uno se encuentra estudiando la preparatoria, con el programa de Prepa-Empresa de la Universidad Regiomontana.

Debido al reducido número de obreros que se encuentran retomando sus estudios no será posible controlar algunos factores, como la selección aleatoria de los participantes. Esta limitación es común cuando se trata de investigaciones no experimentales desarrolladas en grupos académicos.

Para obtener la información a analizar, se aplicarán las Escalas de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Escala de Estrés Percibido (PSS) a todos los participantes y se harán los correspondientes análisis estadísticos con el software SPSS.

De la muestra por conveniencia de obreros, el 100% son hombres, lo que limita el análisis de los resultados a solamente obtener la perspectiva masculina del conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia y estrés.

Una delimitación importante es la escasez de tiempo libre de los obreros de Panel Rey. Debido a esta, resulta difícil encontrar tiempo para contestar las escalas, que requieren 10 minutos aproximadamente para su aplicación. Debido a esto, algunos obreros pudieron haber contestado la escala apresuradamente, reduciendo la calidad de la aplicación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1.- Conflicto Trabajo-Familia

Interacción trabajo-familia

La interacción trabajo-familia ha sido un tema de interés para los investigadores desde la década de los setenta (Greenhaus & Singh, 2004) al reconocer el impacto que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa (Clark, 2000). A esta década se remontan el origen de las investigaciones en torno al conflicto trabajo-familia (Rapoport & Rapoport, 1972). Este concepto ha sido estudiado desde las últimas dos décadas, centrando las investigaciones en dos contextos importantes en las personas (Abeysekera & Gahan, 2008) es decir, el empleo y la familia (Frone, Russell & Cooper, 1992a).

Habitualmente se define el empleo como una actividad de trabajo realizada en el espacio público del mercado a cambio de una compensación monetaria (Prieto, 2002) y este adquiere importancia al ser el medio por el cual el trabajador brinda un sustento a las personas que quiere, la propia familia, la cual busca fortalecer y desarrollar (Apgar, 1998).

Para el individuo, en este caso el trabajador, la familia representa un espacio de socialización, desarrollo del afecto y satisfacción de necesidades emocionales, sexuales, sociales y económicas, que figura como el principal agente transmisor de símbolos, normas y valores sociales (Quintero, 2007). Universalmente, la

familia es reconocida como la unidad básica de la sociedad y constituye, en todo el mundo, el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes, además de considerarse como la institución que modera la interacción entre el individuo, la familia y la sociedad (Valladares, 2008).

La familia también guarda un estrecho vínculo con el mercado laboral y comercial, ya que es por este medio que obtiene el capital económico para adquirir los recursos necesarios para subsistir. En relación a esto, Alberdi (1982) define la familia como el “conjunto de dos o más personas unidas por el matrimonio o la filiación que viven juntos, ponen sus recursos económicos en común y consumen juntos una serie de bienes”, evidenciando la relación existente entre familia y trabajo.

Dicha relación se manifiesta a través de una interacción entre ambas esferas vitales, misma que se ha vuelto un objeto de estudio científico y que la investigación ha denominado Interacción trabajo-familia, concepto que Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen (2005) definen como “un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)”.

La investigación sobre la interacción trabajo-familia ha aumentado en las últimas tres décadas y ha llamado la atención de las instituciones políticas, sindicatos, empresas, familias e individuos (Pichler, 2009) dando inicio a una amplia línea de investigación sobre la teoría de ajuste trabajo-familia que comprende conceptos como el conflicto trabajo-familia, el enriquecimiento trabajo-familia y la integración trabajo-familia (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003).

Dado que una interacción es una acción que se ejerce recíprocamente entre dos agentes (Real Academia Española, 2001) se infiere que existe una mutua

influencia entre el trabajo y la familia. De acuerdo con lo dicho, Pleck (1977) reconoció que los eventos y sucesos que ocurren en el trabajo repercuten indirectamente en la vida personal del trabajador, ya sea de manera negativa o positiva. En este sentido, Guerrero (2003) menciona que la manera de actuar en el trabajo está mediada por experiencias en otros ámbitos de su vida, principalmente el familiar, y a su vez Aguirre y Martínez (2006) señalan que las experiencias obtenidas en el trabajo también influyen en el ámbito familiar.

La teoría reconoce que el trabajo y la familia componen esferas desiguales que se influyen recíprocamente (Clark, 2000) y esta interacción se puede explicar desde diversas teorías. Mayoritariamente se ha entendido desde la teoría del spillover (Piotrkowski, 1978) que describe como los eventos ocurridos en una esfera vital, ya sean positivos o negativos, “salpican” o afectan a otra esfera vital, es decir, el efecto indirecto que la familia tiene sobre el trabajo y viceversa. Asimismo, la teoría de la permeabilidad se basa en el concepto de permeabilidad asimétrica que existe en la frontera entre trabajo y familia (Pleck, 1977) y explica como el grado de flexibilidad de dicha frontera influirá en el nivel de integración de ambas esferas (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000).

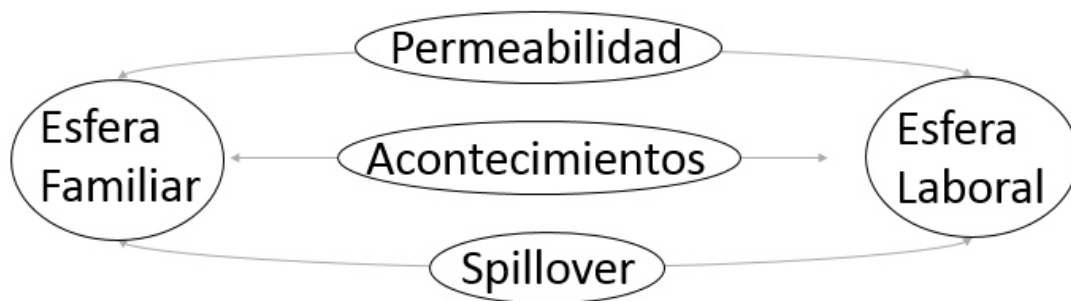


Figura 1. Según la perspectiva de las teorías del spillover (Piotrkowski, 1978) y de permeabilidad (Pleck, 1977) los acontecimientos referentes a la esfera familiar influyen a la esfera laboral y viceversa.

Conflicto inter-rol

Tanto el trabajo como la familia asignan al individuo un rol a cumplir, el cual implica ciertas expectativas, demandas y exigencias específicas. Katz y Kahn (1997) explican que un rol es un conjunto de actividades constantes del individuo que se relacionan con las acciones recurrentes de los demás para alcanzar los resultados esperados. Bee y Mitchell (1987) definen el rol como “un conjunto de normas sociales integradas, por lo que se espera que una persona realiza un papel, se comporte de maneras particulares y que presente ciertas cualidades”, asimismo, Osca y Martínez-Pérez (2005) lo definen como “el conjunto de expectativas sobre las conductas que se esperan de una persona que ocupa una determinada posición o estatus social y cuya función es anticipar su conducta reduciendo la incertidumbre y facilitando la interacción social.”

Los individuos tienden a participar en una variedad de roles simultáneamente y bajo este supuesto, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) desarrollaron la teoría de rol. Dicha teoría propone que al desempeñarse múltiples roles, el individuo se enfrenta a un aumento de exigencias que resultan difíciles de cumplir cuando son incompatibles, ocasionando una fricción entre roles que produce una tensión psicológica. En este sentido, cuando las exigencias del trabajo no permiten que el individuo atienda adecuadamente las demandas familiares, o viceversa, surge un conflicto inter-rol asociado a efectos negativos en el bienestar personal.

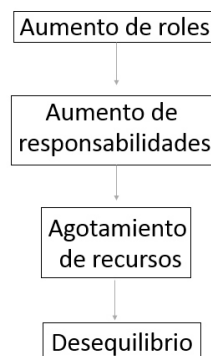


Figura 2. El incremento de la participación en diversos roles fomenta el desequilibrio debido al posible conflicto inter-rol (Kahn et al., 1964).

La participación en múltiples roles se asocia a presiones que causan un desequilibrio en la vida del individuo. Desde la teoría de estrés de rol de Goode (1960) se describe cómo la implicación en un ámbito de la vida consume los recursos de tiempo, energía y afecto de la persona, impidiéndole afrontar apropiadamente las exigencias de otros ámbitos. En otras palabras, cuanto más recursos se invierten en un rol, menos dedicación se dirige al otro (Chinchilla, Gallo, León & Poelmans, 2003). Por lo tanto, complacer adecuadamente las demandas de un rol implicaría sacrificar la satisfacción de las demandas de otro rol.

Los roles del trabajo y la familia exigen los recursos del individuo para ser satisfechos. Estas esferas compiten en términos de tiempo, esfuerzo y afecto, dejando en juego los recursos del individuo que participe en ambos espacios. (Otálora, 2007). En este sentido, el trabajador se enfrenta a un dilema, pues satisfacer plenamente las exigencias laborales disminuirá su capacidad a la hora de responder a las actividades familiares (Rodríguez, 2009).

Conflicto trabajo-familia

De acuerdo a Burgess y Waterhouse (2010), el estudio del conflicto trabajo-familia comenzó en los años ochenta, cuando las tensiones entre el trabajo y la familia se reconocieron por sus consecuencias negativas en el ámbito laboral. El interés por este tema fue motivado por el inicio de la participación femenina en el campo laboral y el consecuente incremento de las parejas de doble ingreso que conformaban más de la mitad de las parejas casadas (Powell & Greenhaus, 2010).

La incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares genera presiones

que conducen al conflicto trabajo-familia. Greenhaus y Beutell (1985) definen este concepto como “una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo resultan incompatibles en algunos aspectos”. En otras palabras, es la percepción de fricción ocasionada por la disparidad de las exigencias del trabajo y la familia Ahuja, McKnight, Chudoba, George & Kacmar, 2007). Técnicamente, este conflicto ocurre cuando las responsabilidades laborales interfieren con las actividades familiares (Lin, 2013).

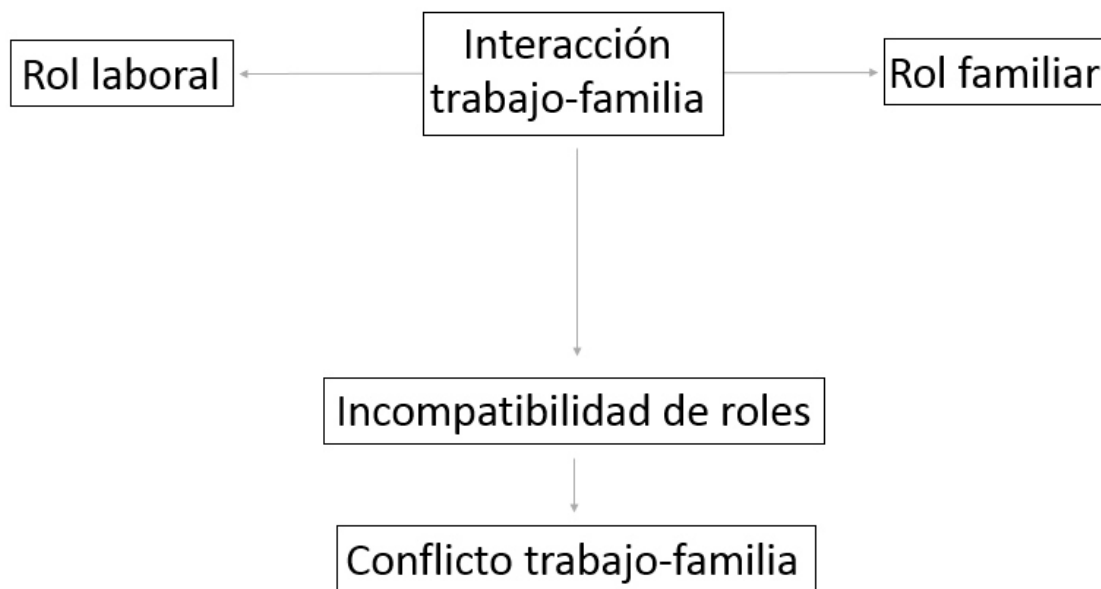


Figura 3. La incompatibilidad entre las demandas del rol laboral y el rol familiar conduce al conflicto trabajo-familia. (Greenhaus & Beutell, 1985).

Historia del conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia y sus efectos se hicieron más notorios a partir del año 1990. Múltiples factores jugaron papeles determinantes en el surgimiento y desarrollo de este fenómeno. Inicialmente, las empresas comenzaron a formar parte de la globalización y cambios culturales, lo que llevó a directivos y trabajadores a enfrentar nuevos y más exigentes retos laborales (Gaborit,

2008). Tales exigencias provocaron que el sueldo del trabajador fuera insuficiente para el mantenimiento del hogar, al mismo tiempo que las empresas requirieran de más trabajadores. En consecuencia, emergió la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral como un factor más de la aparición del conflicto (Heraty & Morley, 2000).

El conflicto trabajo-familia involucra áreas de vital importancia para el individuo por lo que su estudio resulta relevante. El área laboral se considera una de las áreas de mayor importancia en la vida de las personas (England, 1991) la cual especialmente valorada por las mujeres (Salanova et al., 1993). Según Harpaz (1999) el trabajo es más importante que el ocio, la comunidad y la religión siendo sólo superado por la familia. Guitián (2009) comprende la familia como un lugar privilegiado en donde se crean competencias valiosas pues proporciona la madurez personal, el enriquecimiento interior, la educación en la responsabilidad y en el sentido del bien común. Además promueve la formación del espíritu solidario así como otras virtudes sociales por lo que la considera la primera escuela de ciudadanía.

El trabajo y la familia representan dos esferas caracterizadas por ser interdependientes e influir una sobre la otra (Jiménez & Moyano, 2008). Tanto el trabajo como la familia han sufrido transformaciones a lo largo del tiempo debido a su interdependencia. Cifré y Salanova (2004) mencionan que estas transformaciones se deben a una serie de cambios sociales y culturales en la estructura y dinámica familiar, el aumento de los hogares monoparentales y la flexibilización en las condiciones de trabajo. Asimismo Guitián (2009) señala que se ha presentado un aumento en los matrimonios en los que ambos miembros trabajan lo que figura una nueva situación que demanda una necesidad de buscar nuevas formas de organización para la realización de las tareas del hogar.

La globalización y la aceleración de la economía promovieron que tanto

hombres como mujeres participaran en el ámbito laboral. Tradicionalmente la relación laboral normal en la familia se basó en el modelo del padre protector y madre cuidadora (Ugarteburu, Cerrato & Ibarretxe, 2008). Mientras que el hombre ha asumido el rol del proveedor, la mujer ha tomado la responsabilidad de la crianza de los hijos y del cuidado de los otros (Murillo, 1996). Bajo esta ideología la asignación de roles en la familia ha sido determinada por la productividad de sus miembros (Rapoport & Rapoport, 1972).

Según Torns (2008) uno de los principales factores que determinan la intensidad de las tareas del hogar es la presencia de personas dependientes en el hogar (niños, personas de la tercera edad, discapacitados, enfermos, etc.). Sin embargo el modelo patriarcal ha predominado en muchas sociedades causando una desigualdad en la asignación de tareas domésticas siendo las mujeres las encargadas del cuidado del hogar mientras que los hombres se han dedicado a tareas extradomésticas (Carrasco, Borderías & Torns, 2011). De acuerdo a Cifre y Salanova (2004) los hombres han demostrado menos disposición por organizar su tiempo libre para colaborar en las tareas del hogar en comparación con las mujeres cuando ambos deberían participar en los quehaceres domésticos del hogar que comparten.

La construcción de la identidad social femenina ha situado a las mujeres en el cuidado básico del hogar y la maternidad. Aunque en muchas ocasiones estas tareas son difíciles de realizar pues no siempre se hacen por amor sino por la presión moral que sufren las mujeres (Carrasco, Borderías & Torns, 2011). La desigualdad en la distribución de tareas domésticas es reconocida como uno de los principales factores que promueven la aparición del conflicto trabajo-familia.

El ingreso de la mujer en el medio laboral trajo consigo importantes cambios socioculturales. Las mujeres rechazaron el rol de “cuidadoras del hogar” que le asignaba la sociedad industrial y comenzaron a participar en el ámbito laboral (Carnoy, 2001). Dicha situación provocó una modificación en la dinámica

interna de la familia, específicamente en los roles, la autoridad, la comunicación, el afecto, los límites y las normas (Gallego, 2012). A medida que las mujeres se han integrado al mercado laboral se ha ido reestructurando la institución familiar, disminuyendo paulatinamente el rol de la mujer como la principal cuidadora de los hijos y el hogar (Caamaño, 2010) y desapareciendo gradualmente el modelo familiar de corte paternalista (Pérez, 2014).

En México también se ha observado la tendencia del incremento de la participación femenina en el trabajo en los últimos años. Según datos reportados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en el año 2000 se registró un 79.6% de hogares mexicanos con jefatura masculina y un 20.74% con jefatura femenina. Posteriormente, en el año 2010 el INEGI registró un 75.44% de hogares mexicanos con jefatura masculina mientras que un 24% contaba con jefatura femenina. De acuerdo con la CEPAL en el año 2011 se registró un porcentaje de las mujeres trabajadoras de 48.3%, es decir, aproximadamente la mitad de las mujeres mexicanas. Además se reportó un 26.6% de hogares mexicanos con jefatura femenina.

Actualmente la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2013) aboga por la igualdad de derechos laborales para ambos sexos y defiende los cambios socioculturales que aceptan a las mujeres en otros entornos. Con el tiempo, el combinar las labores del trabajo y la familia dejó de ser una elección de la mujer para convertirse en una norma social (Carnoy, 2001). Se han producido tantos cambios culturales a partir del ingreso de la mujer al campo laboral que el proceso se ha vuelto irreversible, por lo que difícilmente el rol tradicional de las mujeres volverá a la sociedad (Beck-Gersheim, 2003).

Zick y McCullough (1991) sugieren dos perspectivas en relación a la incorporación de la mujer al mundo laboral: la optimista, que se refiere a una menor dedicación de la mujer en las tareas domésticas, un cambio en los roles sexuales y una mejora de sus relaciones; y la pesimista, que pronostica un

aumento y sobrecarga de tareas para la mujer. No obstante, ha habido una escasa modificación en la distribución del trabajo familiar y las mujeres han permanecido haciendo la mayoría del trabajo doméstico (Pleck, 1985) llevándolas a una sobrecarga de roles que Hochschild (1989) llamó segundo turno o doble jornada, la cual genera estrés, debido a las dificultades para satisfacer las demandas de ambos roles (Greenhaus y Beutell, 1985).

El motivo principal es que el rol de la mujer no ha cambiado mucho al ingresar al campo laboral puesto que sus responsabilidades en el hogar siguen siendo las mismas y el cumplir con ambos roles implican una responsabilidad que requiere de tiempo y energía, por lo que las mujeres sufren consecuencias en su salud física y psicológica (Álvarez, 2011). En comparación con los hombres, las mujeres muestran un mayor agotamiento emocional debido al cumplimiento de sus múltiples roles (Gil-Monte, 2002; Maslach, 2009).

Las mujeres perciben más la interferencia entre el trabajo y la familia que los hombres. Según Calvo-Salguero et al. (2012) las mujeres experimentan más interferencia entre el trabajo y la familia y viceversa debido a que por lo general dedican más tiempo al cuidado de la familia (Gutek et al., 1991). Cinamon (2006) encontró que las mujeres experimentan un mayor conflicto trabajo-familia y familia-trabajo que los hombres. Asimismo, Marín, Infante y Rivero (2002) concluyeron que las mujeres que desempeñan simultáneamente los roles de madre y trabajadora presentan culpa, estrés y malestar emocional.

Existen estudios que ponen de manifiesto que no existe diferencia de género en la percepción del conflicto. Si bien las mujeres deberían presentar mayores índices de conflicto trabajo-familia (Gutek et al., 1991) debido a factores estresores como la falta de tiempo, el cuidado de los hijos y la culpa maternal (Rankin, 1993) algunos estudios señalan que no presentan mayor conflicto que los hombres (Eagly, Mikes & Icnogle, 1997). Ryan, Kriska, West y Sacco (2001) concluyen que no existe diferencias de género en la percepción del conflicto

trabajo-familia.

Las mujeres también han encontrado beneficios al atender múltiples roles. Si bien en la sociedad la mujer ha adquirido una mayor presencia en el mercado laboral, sigue presente la idea de que la mujer debe atender las responsabilidades del hogar (Frone, Russell & Cooper, 1997). Esto produce en las mujeres una doble satisfacción, la primera en relación a la independencia y autorealización profesional y la segunda en relación al cuidado de la familia y el hogar. Ambas satisfacciones vuelven difícil la elección cuando surge la necesidad de elegir entre uno de los roles. Las mujeres deciden en base a su personalidad, aspiraciones personales, relaciones familiares, creencias sociales y la edad (Díaz, Godoy & Stecher, 2005).

Los hombres también han sido afectados por las consecuencias del ingreso de la mujer al campo laboral. Para los hombres cambió el significado de tener una familia, pues en el hogar dejó de haber un entorno de paz y tranquilidad en el que la mujer se había ocupado de las tareas domésticas (Carnoy, 2000). Por consiguiente, muchos hombres han tenido que hacerse cargo del hogar en la ausencia de la mujer (Pérez, 2014).

Los hombres manifiestan el conflicto trabajo-familia de forma distinta a las mujeres. Las nuevas exigencias culturales se distribuyen de manera diferente y afectan en forma desigual a hombres y mujeres (Moreno & Baez, 2010). De acuerdo a Duxbury y Higgins (1991) los hombres encuentran más dificultades para satisfacer las demandas del hogar pues hay una tendencia a que se les exija más esfuerzo en el trabajo. Además, los hombres presentan más dificultades a la hora de solicitar permisos por cuidado debido a resistencias empresariales en torno a las expectativas de su rol, lo que aumenta su percepción del conflicto trabajo-familia (Blanco & Lattrich, 2012).

La incorporación de la mujer al mercado laboral desencadenó otros factores

para el surgimiento del conflicto trabajo-familia. Entre los factores destacados se encuentran la multiplicación de las parejas de doble ingreso, es decir, parejas donde ambos miembros tienen un empleo o profesión (Kirrane & Monks, 2008; Steil, 2007), la natalidad tardía y el incremento de las familias monoparentales (Houston, 2005), etc. Asimismo, el reparto desigual de responsabilidades para hombres y mujeres y la división del trabajo en función al género afectan la igualdad de oportunidades laborales y en consecuencia afectan al equilibrio entre la familia y la empresa, factores que influyen en el surgimiento del conflicto trabajo-familia (Aragón, 2011).

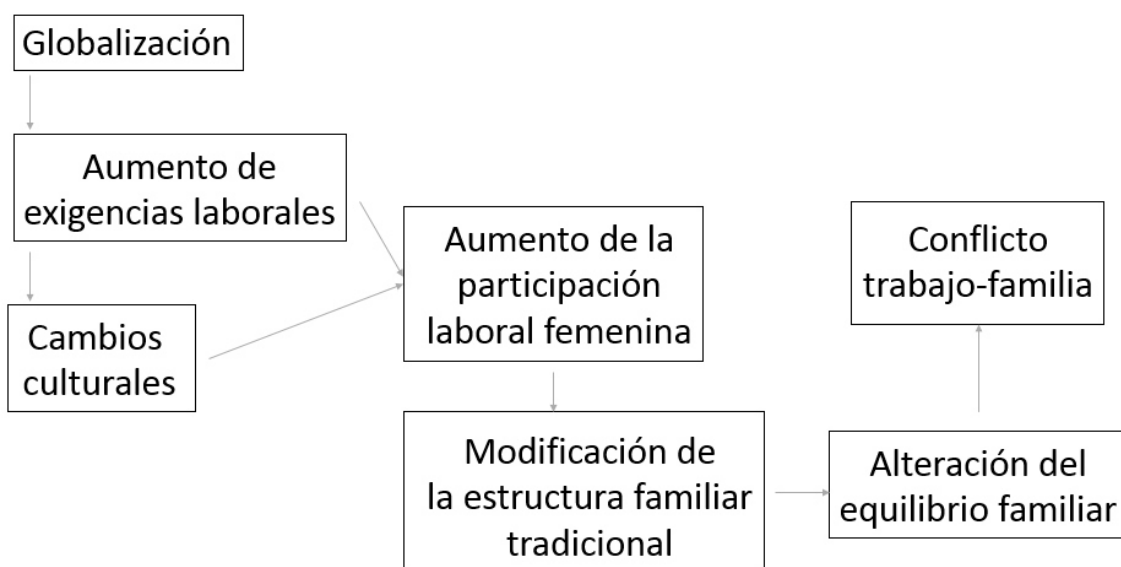


Figura 4. Sucesos que dieron inicio al conflicto trabajo-familia.

Tipos de conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia se puede manifestar por diversos motivos. Greenhaus y Beutell (1985) identificaron tres tipos de conflicto trabajo-familia: a) el basado en el tiempo, b) el originado en la tensión y c) el relativo al comportamiento. El conflicto basado en el tiempo sucede cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta la participación en otro rol (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares, inflexibilidad de horarios, etc.). El conflicto

originado en la tensión se presenta cuando la presión que un rol ejerce sobre un individuo le dificulta complacer las demandas de otro rol (altas exigencias de trabajo, cansancio físico y mental, etc.) Por último, el conflicto relativo al comportamiento aparece cuando la conducta particular de un rol es incompatible con la conducta propia de otro rol (dormir de día para trabajar de noche, atender llamados laborales en horas fuera de trabajo, etc.).

De los tres tipos de conflicto, el basado en el tiempo es el de mayor prevalencia. Beutell (1996) realizó una investigación con una muestra de 115 parejas casadas y con hijos. El autor encontró que el mayor predictor de conflicto que implica al rol del trabajo fue la condición de empleo de la esposa. Las parejas elevadamente implicadas en su trabajo presentan niveles más altos de conflicto con el sostenimiento de la familia y el hogar.

Bidireccionalidad del conflicto trabajo-familia

En sus principios el concepto de conflicto trabajo-familia fue considerado unidireccional enfatizando la forma negativa en que los roles laborales afectan a los roles familiares (Edwards & Rothbard, 2000). Posteriormente, el conflicto se consideró bidireccional (Byron, 2005), es decir, el trabajo puede interferir con la familia y la familia puede interferir con el trabajo (Frone, Russell & Cooper, 1992b). En este sentido, cuando el trabajo afecta a la familia hablamos del conflicto trabajo-familia y cuando la familia afecta al trabajo hablamos del conflicto familia-trabajo (Frone, Russell & Cooper, 1997). Por su parte, Anderson, Coffey y Byerly (2002) encontraron una correlación positiva entre el conflicto-familia y el conflicto familia-trabajo.

Las demandas laborales pueden interferir con las demandas familiares, y viceversa (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Dependiendo de cuál rol sea el que interfiera, Gutek, Searle & Klepa (1991) señalaron dos componentes del conflicto: 1) Work Interferes Family (WIF), cuando las exigencias laborales

interfieren con las familiares, y 2) Family Interferes Work (FIW), cuando las exigencias familiares interfieren con las laborales. Siguiendo esta línea, Friede (2005) identificó seis dimensiones principales del conflicto: 1) conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, 2) conflicto trabajo-familia basado en la tensión, 3) conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento, 4) conflicto familia-trabajo basado en el tiempo, 5) conflicto familia-trabajo basado en la tensión y el 6) conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento.

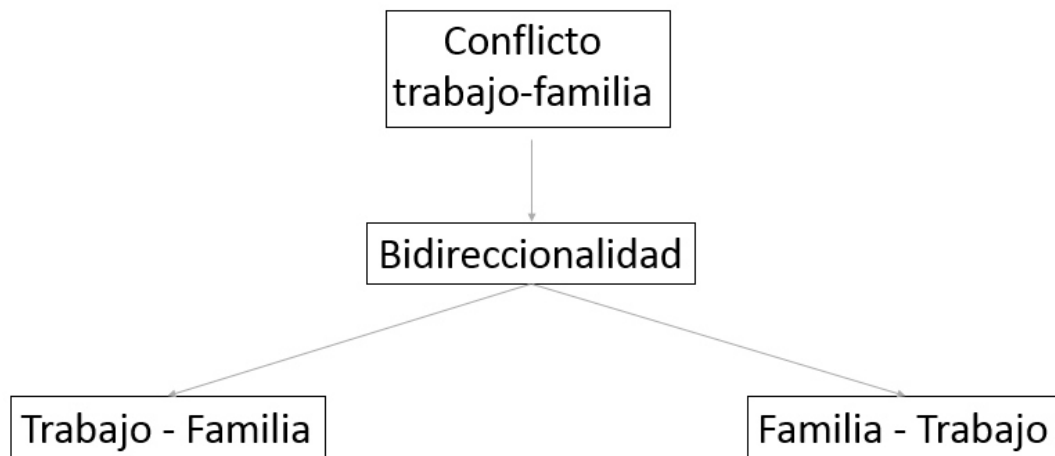


Figura 5. El conflicto trabajo-familia se considera bidireccional (Byron, 2005).

Antecedentes del conflicto trabajo-familia

Son diversas las causas por las que el trabajador puede experimentar el conflicto trabajo-familia. Frone, Yadley y Market (1997) proponen en su modelo de interfase trabajo-familia que el apoyo social, el compromiso de tiempo y la sobrecarga de trabajo se consideran antecedentes del conflicto. La falta de apoyo social en el trabajo se relaciona con una mayor percepción conflicto trabajo-familia y estrés (Mauno, Kinnunen & Pyykkö, 2005). Olavarría y Céspedes (2002) mencionan que el uso de tiempo destinado a la vida familiar y laboral es un reflejo de la desigualdad social e inequidad de género que consideran un antecedente del conflicto. La sobrecarga de trabajo es una fuente

de tensión e irritabilidad que constituye una dificultad para compatibilizar el trabajo y la familia (Greenhaus & Beutell, 1985). Asimismo, el estrés ligado al rol es un antecedente del conflicto (Bedeian, Burke & Moffett, 1988).

El conflicto trabajo-familia se origina por causas tanto laborales como familiares. En el ámbito laboral se encuentran causas del conflicto como los problemas con el horario laboral, los estresores de rol, las características de la tarea y el estatus dentro de la empresa (Pincetti, 2010). Desde el ámbito familiar se encuentran causas del conflicto relacionadas con la evolución del ciclo familiar, el nacimiento y crecimiento de un hijo y la necesidad de realización de las tareas domésticas (Rodríguez & Nouvilas, 2007). Otro factor son las consecuencias negativas o sanciones que provengan del trabajo o la familia debido al incumplimiento en alguno de sus roles (Greenhaus & Beutell, 1985).

La investigación ha encontrado una variedad de situaciones laborales que promueven el surgimiento del conflicto en cuestión. Por ejemplo, Idrovo (2006) considera un antecedente a la falta de políticas en las empresas que permitan la resolución de los problemas generados en la interacción trabajo-familia. Asimismo, Tepper (2000) encontró que los trabajadores que perciben como abusivos a sus supervisores, experimentan un mayor nivel de conflicto trabajo-familia. De igual manera la adicción al trabajo se considera uno de los principales factores que causan y mantienen el conflicto trabajo-familia (Piotrowski & Vodanovich, 2006). Además, Bedeian et al. (1988) han comprobado que el estrés ligado al rol es un antecedente, es decir, un trabajo que implique condiciones laborales estresantes promueve la aparición del conflicto.

Las variables familiares que promueven el conflicto trabajo-familia también han sido estudiadas. Hughes, Galinsky y Morris (1992) señalan que es posible encontrar factores familiares que influyen en la aparición del conflicto como los conflictos interpersonales, la cautividad del rol (sentirse atrapado en una

actividad cuando se desearía estar en otra). Por otra parte, Greenhaus y Beutell (1985) mencionan que algunas características familiares aportan a la aparición del conflicto como la exigencia de tiempo en actividades familiares, la paternidad, el matrimonio, el nivel de profesionalización, la crianza de los hijos y la estructura familiar. Asimismo, algunos estudios demuestran que la presencia de hijos en la familia es un antecedente del conflicto trabajo-familia (Eagle, Icenogle, Maes & Miles, 1998).

Las familias de doble ingreso perciben con mayor intensidad los conflictos entre los roles laborales y familiares. Las parejas de doble ingreso son cada vez más frecuentes y presentan diferencias en los niveles de estrés, sobrecarga laboral, conflicto de rol y ambigüedad de rol, estas siendo más acentuadas en comparación con las familias de un único ingreso (Barnett, 2005). Gracia, González y Peiró (1996) señalaron que en el caso de las familias de doble ingreso los cambios en la distribución de tiempo doméstico y la intensificación de los conflictos relacionados con el trabajo y la familia son dos áreas particularmente afectadas.

Conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial

El conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial importante pues involucra dos elementos significativos en la vida de los trabajadores. Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) definen riesgo psicosocial como “aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad, física, mental y social, lesión o daño en el trabajador.” Moreno y Baez (2010) consideran al conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial relevante, pues involucra a los dos referentes más determinantes de la vida del trabajador, cuya interacción tiene un valor crítico central. La familia y el empleo son dos de las instituciones más importantes en la vida de la mayoría de las personas (Frone, Russell & Cooper, 1992a).

El conflicto trabajo-familia se relaciona a consecuencias negativas en la vida de los trabajadores. Los empleados afectados presentan síntomas de malestar psicológico (Arts, 2001) como ansiedad, depresión (Collins, 2000), cansancio, estrés, estrés laboral, burnout (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000), enfermedades psicosomáticas (Kinnunen, Geurts & Mauno, 2004) trastornos del sueño (Geurts, Rutte & Peeters, 1999), mal desempeño en la función parental, irritación frecuente (Greenhaus & Beutell, 1985), disminución de la satisfacción laboral, familiar y vital (Bonache & Cabrera, 2006) y dificultades en la salud en general (Jaramillo & Gómez, 2008).

Las organizaciones también se ven afectadas por las consecuencias del conflicto trabajo-familia. Las empresas se ven perjudicadas por consecuencias como mayores niveles de absentismo y rotación (Burke & Greenglass, 1999), deficiente rendimiento laboral (Frone, Yardley & Markel, 1997), bajo compromiso afectivo de los empleados con la empresa (Meyer & Allen, 1997), disminución del desempeño organizativo (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2011) peor clima laboral y deseos por parte de los trabajadores de abandonar la organización (Anderson et al., 2002).

Los trabajadores que experimentan el conflicto trabajo-familia presentan estrés en sus vidas. Un estudio realizado por Baxter y Chesters (2011) describe cómo las dificultades provenientes del conflicto entre trabajo y familia desembocan en estrés. La incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares generan un conflicto que se convierte en una fuente de estrés en la vida del trabajador (Rodríguez & Nouvilas, 2007). Anderson et al. (2002) concluyeron que el conflicto trabajo-familia se relaciona negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con el estrés, teniendo como consecuencia el absentismo y la renuncia de los trabajadores.

La calidad de vida del trabajador y su salud física también se ven afectadas de

forma negativa. Matthews, Hath y Barnes-Farrell (2010) consideran que las presiones de tiempo, esfuerzo y comportamiento que exigen los roles laborales y familiares repercuten en la calidad de vida del trabajador. Frone y Russell (1997) mencionan que el conflicto inter-rol está relacionado con un mal desempeño en la función parental, ansiedad, irritación, depresión, estrés laboral y enfermedades psicosomáticas. Las diversas exigencias a las que se enfrentan los trabajadores desencadenan dificultades en la salud que se manifiestan en trastornos físicos, psicológicos o sociofamiliares (Jaramillo & Gómez, 2008). A mayor conflicto trabajo-familia, mayor será el malestar físico y psicológico (Greenhaus & Beutell, 1985).

Rodríguez (1998) define la CVT como un conjunto de estrategias de cambio cuyo objetivo es optimizar el funcionamiento general de las organizaciones mediante el desarrollo de habilidades y aptitudes de los trabajadores, promoviendo trabajos más satisfactorios al traspasar poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores. French (1996) describe la CVT como una filosofía de gestión dirigida al mejoramiento de la dignidad del empleado al realizar cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo personal. Gibson, Ivancevich y Donnelly (1996) añaden que la CVT busca incluir los esfuerzos por aumentar la productividad y la motivación de los trabajadores destacando la participación de estos y suprimiendo los aspectos disfuncionales de las organizaciones.

French (1996) menciona que el término de CVT tuvo su origen en una serie de conferencias efectuadas al inicio de los años 70 por la fundación Ford y el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos de América en Ohio. En esas conferencias se determinó que la finalidad de la CVT es el rediseño de puestos de trabajo y estructuras organizacionales para estimular el aprendizaje de los trabajadores y fomentar su autonomía, satisfacción y la participación activa en las cuestiones laborales. En esta línea Herrera y Cassals (2005) definen la CVT como el grado en que los trabajadores de una organización son capaces de

complacer las necesidades personales mediante las experiencias obtenidas en el ámbito laboral teniendo como resultado satisfacción personal y motivación para el trabajo.

El principal objetivo de la CVT radica en desarrollar un mayor sentido de humanización en el trabajo mediante el diseño de puestos laborales más ergonómicos, la optimización de condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables y el incremento de la democracia en las organizaciones para conocer y satisfacer las necesidades de sus trabajadores además de brindarles una variedad de oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado & Agulló, 2002).

Ruzzier, Antoncic, Hisrich y Konecnik (2007) expresan que si el objetivo de una organización es crecer, esto implica el desarrollo de una estrecha vinculación con el capital humano del que dispone para conocerlo y proporcionarle los medios necesarios para su desempeño satisfactorio. En este sentido en Europa se ha considerado la CVT como una propuesta para el óptimo desarrollo de los trabajadores, encontrándose que los países que conforman la Unión Europea que procuran la CVT son los que han alcanzado mejores resultados relacionados a la productividad, competitividad, equidad de género, adiestramiento de los trabajadores y descenso de accidentes laborales (Unión Europea, 2003).

Martínez y Preciado (2009) señalan que las condiciones laborales afectan el estado de salud de los trabajadores. La CVT es el punto donde los trabajadores de una organización son capaces de satisfacer sus demandas relacionadas al ámbito laboral y donde se generan las políticas y estrategias de gestión de recursos humanos (Chiavenato, 1995). El término de salud laboral se refiere a la relación entre la salud y el trabajo enfocándose a la promoción del equilibrio que posibilite el desarrollo de óptimas condiciones laborales que permitan alcanzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en las

organizaciones (OIT, 2010; OMS, 2004).

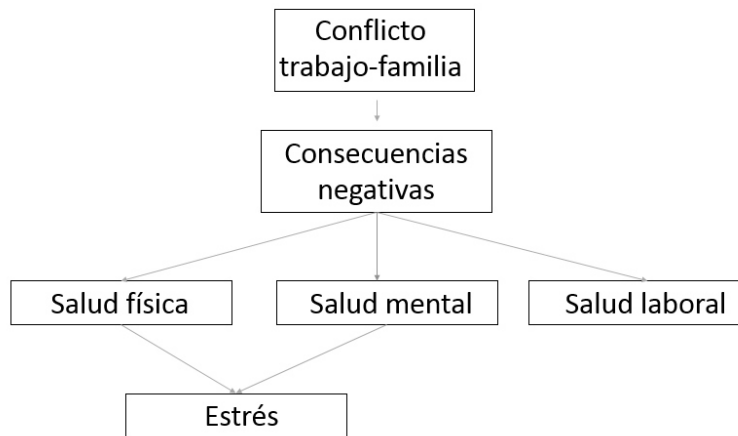


Figura 6. El estrés es una de las consecuencias características del conflicto trabajo-familia. (Greenhaus & Beutell, 1985).

Factores protectores del conflicto trabajo-familia

La investigación ha encontrado diversos factores protectores que reducen las consecuencias negativas del conflicto trabajo-familia. Entre los factores individuales se incluyen las características del trabajador, como sus valores, creencias, habilidades de afrontamiento al estrés, la prioridad que la persona otorgue a cada una de las esferas, autoestima, etc. (Shaffer, Joplin, Francesco & Lau, 2005). Según Álvarez y Gómez (2011) los recursos internos de los trabajadores (como la habilidad para tomar decisiones, administrar tiempo, establecer prioridades, etc.) así como el apoyo social familiar son factores que los protegen del conflicto.

Entre los factores protectores relacionados al trabajo se toman en cuenta los recursos proporcionados por las empresas como el apoyo social de superiores y compañeros, los recursos instrumentales y prácticas de seguridad y reducción de estrés (Shaffer et al., 2005). Delgado, Baldó y Berger (2014) mencionan que la claridad del rol laboral y el apoyo del supervisor tienen una correlación significativa con la interacción trabajo-familia positiva. Del mismo modo,

Simbula, Mazzeti y Guglielmi (2011) encontraron que brindar a los trabajadores la oportunidad de aprender, desarrollarse y ser autoeficientes son recursos importantes que reducen las consecuencias negativas del conflicto trabajo-familia.

Algunos de los factores protectores de las consecuencias negativas del trabajo-familia relacionados con la familia son el apoyo social, es decir, experiencias afectivas positivas de parte de los integrantes de la familia del trabajador. De misma manera, son un factor protector el apoyo instrumental que la familia proporcionen al trabajador, como el apoyo en las tareas domésticas, cuidado de los hijos y ayuda en general (Shaffer et al., 2005).

Investigación sobre el conflicto trabajo-familia

Las organizaciones y sus trabajadores se ven beneficiados al estudiarse la dinámica entre el trabajo y la familia. El conflicto trabajo-familia es un concepto ampliamente en el ámbito organizacional. (Ugarteburu, Cerrato & Ibarretxe, 2008). El interés de los investigadores en el balance de la vida y el trabajo ha ido aumentando con el tiempo, influenciados en parte por el afán de las empresas en promover la salud y calidad de vida de sus trabajadores para obtener una mayor productividad (Danila, 2000). Los resultados de las investigaciones en relación a este tema deben divulgarse en espacios académicos y no académicos, pues se trata de un conflicto que no discrimina escolaridad ni profesionalidad (Álvarez, 2011).

La mayoría de los estudios sobre el conflicto trabajo-familia han sido realizados en Estados Unidos de América y Europa en trabajadores de clase media, aunque aún hay poca evidencia empírica en muestras de minorías étnicas y trabajadores de bajo nivel profesional (Grzywacz et al., 2007). Asimismo, Poelmans (2001) hace las siguientes sugerencias para futuros estudios: 1) incluir en los estudios otras variables relacionadas (por ejemplo, apoyo social);

2) estudiar ambas direcciones del conflicto (trabajo-familia y familia-trabajo); 3) diferenciar los tres tipos de conflicto (basados en tiempo, esfuerzo y comportamiento); 4) realizar estudios en países latinoamericanos, y 5) incluir parámetros relacionados con la cultura organizacional.

Useche (2002) indica que el impacto producido por la globalización, en especial en relación a la utilización de estrategias dirigidas a la flexibilidad laboral, afecta negativamente las condiciones laborales de la fuerza de trabajo en América Latina. Argüelles, Quijano y Sahuí (2014) advierten que la globalización y la competitividad ha incrementado considerablemente en los últimos años por lo que resulta importante considerar el bienestar del recurso más importante de las organizaciones, es decir, el capital humano.

La globalización es un proceso implacable que trae consigo constantes cambios a la vida de los trabajadores. Por este motivo, son necesarios estudios recientes sobre el conflicto trabajo-familia, para conocer mejor los detalles sobre cómo funciona esta situación en el presente. Se requiere de nuevas investigaciones sobre esta variable para actualizar la teoría de ajuste trabajo-familia, la cual estudia los motivos de conflicto y conciliación entre los ámbitos laborales y familiares (Grzywacz & Bass, 2003). A medida que se conozcan las dinámicas que ocasionan el conflicto trabajo-familia, se tendrán más herramientas para generar estrategias de intervención dirigidas al mejoramiento de las condiciones laborales y el desempeño satisfactorio en el ámbito familiar y laboral, sin las consecuencias de estrés que un rol pueda provocar en el otro (Álvarez,2012).

2.- Estrés

Antecedentes

Entre las consecuencias más destacadas del conflicto trabajo-familia se encuentra el estrés y sus efectos negativos en la vida del trabajador. El término

de estrés se refiere a una respuesta a los eventos que amenazan o ponen en conflicto a una persona (Feldman, 1998). Este fenómeno se reconoce como un concepto central de la psicología de la salud debido a que además de ser un proceso que ayuda a los individuos a adaptarse a los cambios también tiene un papel central en el desarrollo de diversas enfermedades (Barra, 2003). Los estudios sobre este proceso son indispensables ya que en todos los ámbitos en los que se desenvuelven el ser humano se presentan circunstancias generadoras de estrés (Posada, 2011).

La Real Academia de la Lengua Española (2001) define estrés como la tensión provocada por situaciones agobiantes que origina reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. La Organización Mundial de la Salud (1978) define este concepto como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”. Asimismo, Cannon (1915) establece el término de estrés como “todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o de huida”. Por su parte Konz (2005) comprende este concepto desde el modelo biopsicosocial señalando que es una reacción individual que surge cuando una amenaza es percibida que desencadena reacciones fisiológicas por los sistemas endócrino y nervioso consecuente de una percepción psicológica de amenaza y una respuesta de estrés ante el ambiente sociocultural.

En la literatura se encuentra una diversidad de definiciones del concepto de estrés. Bloom (1988) refiere que la mayoría de estas definiciones integran dos componentes: un causante de origen externo (estímulos ambientales alrededor del sujeto) y otro de origen interno (situaciones inherentes a la subjetividad física o psicológica de los individuos). Asimismo, para comprender el término estrés es necesario conocer los conceptos de medio interno, es decir, las condiciones físicas y químicas del líquido que impregna las células (Bernard, 1860) y homeostasis, que alude a la capacidad de los seres vivos de mantener las condiciones físicas y químicas en el medio adverso en el que se encuentren

(Cannon, 1915). En este sentido el estrés está basado en estos dos conceptos y se comprende como un proceso homeostático de adaptación a un medio ambiente adverso.

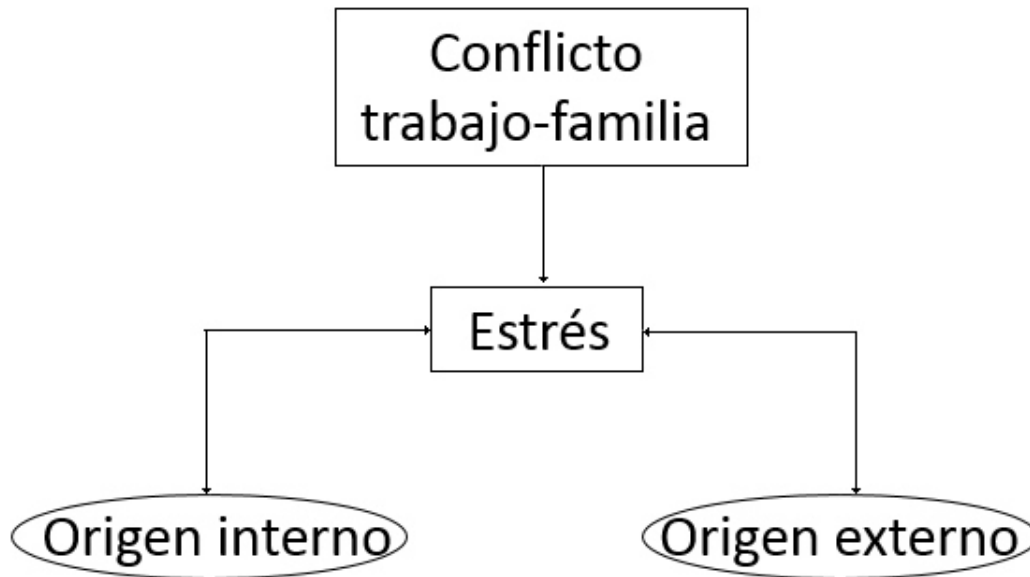


Figura 7. Componentes del estrés (Bloom, 1988).

El concepto de estrés comenzó a ser reconocido a mediados del siglo XX como un factor que afecta la salud de los individuos. En este momento la ciencia se interesó por este fenómeno siendo el médico Hans Selye el primero en estudiarlo formalmente. Selye (1946) inicio su investigación sobre el estrés al observar que sus pacientes presentaban síntomas en común independientemente de sus enfermedades tales como cansancio, pérdida de apetito y peso, etc. A este conjunto de síntomas lo llamó "síndrome de estar enfermo" y en base a sus observaciones elaboró el primer modelo explicativo al que denominó modelo de estrés múltiple el cual explica las respuestas del organismo ante estímulos estresantes y las consecuencias negativas que surgen cuando existe una exposición excesiva o prolongada de estos (Acosta, 2002).

Los estudios de Hans Selye se centran exclusivamente en las respuestas fisiológicas de los organismos ante el estrés sin considerar los factores psicológicos como mediadores de este proceso. En este sentido Mason (1971) estima que las respuestas ante los estresores están moderadas por las emociones que estos provoquen en el organismo. Dicho de otra manera, la interpretación de un estímulo como amenazante es la que precisa una respuesta de estrés por parte del organismo. Esta postura va de acuerdo al término de “estrés psicológico” que Engel (1962) definió como “todo proceso originado tanto en el ambiente exterior como en el interior de la persona, que implica un apremio o exigencia sobre el organismo, y cuya resolución o manejo requiere el esfuerzo de los mecanismos psicológicos de defensa antes de que sea activado ningún otro sistema”.

Al agregarse los factores psicológicos como mediadores en la respuesta de estrés se comprende de manera distinta este proceso. Los organismos se encuentran ante estímulos adversos que interpretan como peligrosos y esto activa mecanismos psicológicos, fisiológicos y endócrinos que neutraliza los cambios del medio interno causados por estímulos externos. Asimismo, cuando el organismo se expone de manera excesiva y prolongada a estímulos que interpreta como amenazantes y estos superan su capacidad de adaptación surgen las enfermedades.

Holmes y Rahe (1967) fueron los primeros en involucrar los aspectos psicológicos en sus estudios sobre el estrés. Estos autores concluyeron que la respuesta de adaptación está mediada por características individuales del organismo y las condiciones en las que se encuentre al momento de responder al estímulo estresor. No obstante, los autores mencionan que para estudiar la capacidad de adaptación se deben tomar en cuenta otras variables como la intensidad de los estímulos y la aglomeración de diversos sucesos vitales estresantes.

Al final del siglo XX los modelos explicativos sobre el estrés integraron el componente psicosocial originando los modelos personológicos. Estos modelos reconocen la importancia de la relación del organismo con su entorno próximo en su proceso de adaptación. Richard Lazarus es uno de los investigadores que contribuyeron en la incorporación de la perspectiva biopsicosocial en el estudio del estrés. Entre sus aportaciones más destacadas se encuentran la evaluación cognitiva y las estrategias de afrontamiento del organismo (Lazarus, 2000). Asimismo, el autor comprende el concepto de estrés psicológico como una especie determinada de relación entre el individuo y el entorno donde la relación se vuelve estresante cuando se percibe que las demandas del ambiente sobrepasan los recursos fisiológicos, psicológicos y sociales.

La percepción del individuo juega un papel determinante en la experiencia de estrés. Lazarus (2000) define el término de estrés como un proceso que se sostiene en el tiempo en donde de manera constante el individuo percibe un desequilibrio entre las demandas de una situación amenazante y los recursos disponibles para enfrentar dicha situación. En este sentido, Lazarus (2003) desarrolló el concepto de estrés psicológico el cual definió como “una relación particular entre el entorno y el individuo, que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Según el autor el surgimiento del estrés depende de la percepción del individuo por lo que también se le conoce como estrés percibido. En relación a esto, existen estudios que muestran una relación entre el estrés percibido y el estrés biológico (Tafet & Smolovich, 2004).

Según Lazarus (2000) el estrés percibido se basa en el concepto de evaluación cognitiva el cual hace referencia a un proceso mental en el que un individuo realiza una valoración de su entorno y lo relaciona con su bienestar. Lazarus y Folkman (1984) mencionan que el estrés es un proceso de naturaleza subjetiva en el que los individuos movilizan sus recursos para evaluar el potencial dañino

de ciertos estímulos. La unidad de análisis del estrés percibido es la interacción o transacción en que la valoración del individuo involucre una amenaza o un desafío (Lazarus & Folkman, 1986). En relación a esto, Lazarus (2000) propone tres tipos de estrés psicológico en base a distintos tipos de valoraciones: 1) evaluación como daño; 2) evaluación como amenaza, y 3) evaluación como desafío.

La percepción es un elemento clave para que se dispare la respuesta de estrés en un organismo. Las reacciones fisiológicas desencadenadas por la valoración del individuo sobre el ambiente y sus recursos para hacerles frente hace evidente la importancia de la evaluación cognitiva como factor mediador determinante de la respuesta de estrés (Labrador, 1992). En esta misma línea Sarafino (1999) expresa que el estrés es un estado de activación fisiológica que se manifiesta cuando las transacciones individuo-ambiente provocan que la persona perciba una discrepancia significativa entre las exigencias del ambiente y los recursos disponibles para hacerles frente.

La evaluación cognitiva que un individuo hace sobre su entorno involucra distintos factores. Lazarus y Folkman (1986) identifican tres tipos de evaluación: 1) primaria; 2) secundaria, y 3) terciaria. La evaluación primaria alude a la valoración positiva o negativa que una persona hace sobre el significado de lo que ocurre a su alrededor. Esta valoración admite tres posibilidades, es decir, una amenaza, un daño-pérdida o un desafío. La evaluación secundaria hace referencia a la valoración los recursos propios de un individuo para hacer frente a las exigencias del ambiente. El nivel de la respuesta de estrés se da en función de la valoración del individuo sobre sus propios recursos de afrontamiento. La evaluación terciaria se conoce como reevaluación e implica una modificación de la valoración primaria debido a la retroalimentación que surge en la interacción individuo-ambiente.

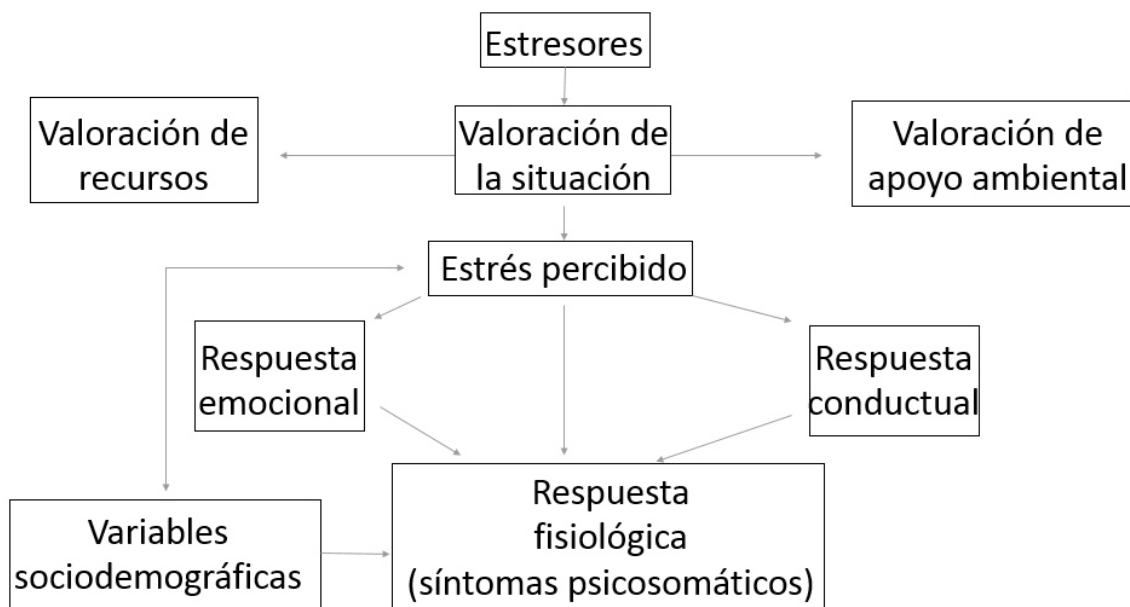


Figura 8. Tipos de valoraciones moderadoras de la respuesta de estrés. (González-Ramírez & Landero, 2007).

Las evaluaciones cognitivas conducen a respuestas que pueden ser adaptativas o desadaptativas. El resultado depende de la atribución que un individuo hace sobre sus posibilidades de responder a las demandas ambientales. Lazarus (1990) identifica tres tipos de evaluaciones cognitivas: 1) la evaluación de desafío en donde el individuo interpreta la situación como controlable; 2) la evaluación de amenaza donde el individuo pone en marcha sus recursos para lograr su adaptación a un medio adverso, y 3) la evaluación de daño en donde el individuo percibe las demandas del ambiente como incontrolables y excedentes a sus recursos de afrontamiento. Cada evaluación pone en marcha distintos patrones de respuestas fisiológicas. En este sentido Crespo y Labrador (2003) proponen el control de las cogniciones como una medida para minimizar el estrés percibido.

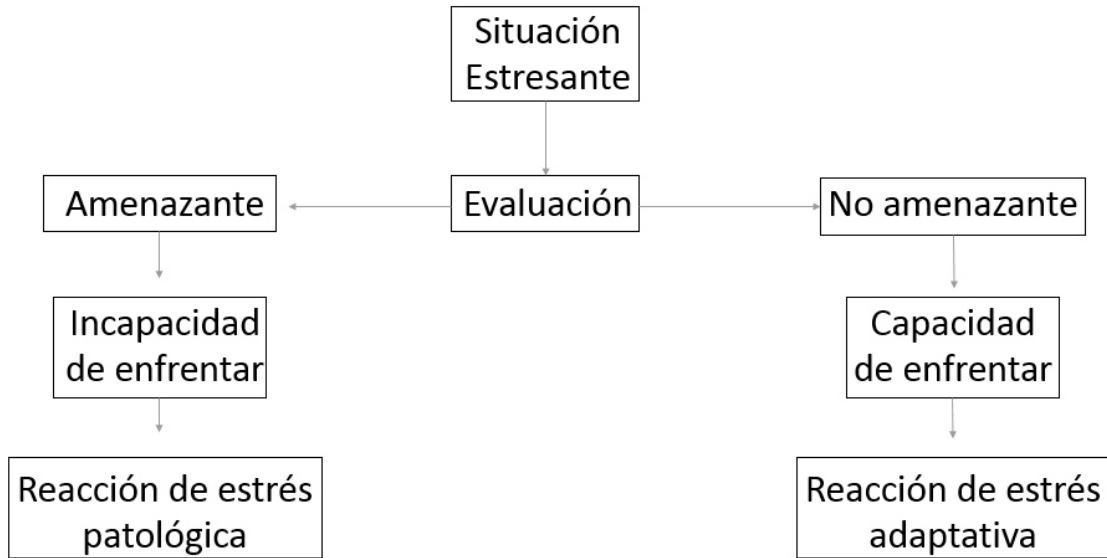


Figura 9. La evaluación cognitiva como determinante de la reacción de estrés patológica o adaptativa (Lazarus, 1990).

Tanto factores fisiológicos como psicológicos tienen un papel determinante en la experiencia de estrés. Sandín (1995) refiere que el estrés es un estado de activación fisiológica que sucede como respuesta ante estímulos ambientales. Tal estado de activación es distinto para cada género e involucra procesos de aprendizaje y memoria, el hipocampo y los receptores de glutamato (Cahill, 2005). Por otro lado, Kupfer, Weiss, Foster, Detre, Delgado & McPartland (1974) concluyeron que la percepción de ausencia de control sobre los estresores es la principal causa del estrés en los individuos. En relación a esto González de Rivera (1980) propone la ley general del estrés que describe “cuando la influencia del ambiente supera o no alcanza las cotas en las que el organismo responde con máxima eficiencia, este percibe la situación como nociva, peligrosa o desagradable, desencadenando una reacción de lucha o huida y/o una reacción de estrés con hipersecreción de catecolaminas y cortisol”.

La investigación sobre el estrés ha tenido distintas aproximaciones que resultan complementarias. Selye (1983) resalta las respuestas fisiológicas de estrés

frente a las amenazas. Holmes y Rahe (1967) hacen un énfasis en el papel de las circunstancias ambientales amenazantes en la respuesta de estrés. Por otro lado, Lazarus y Folkman (1984) proponen que el estrés es el resultado de la percepción de una situación que surge a partir del conjunto de relaciones particulares entre el individuo y el entorno que es valorado como desbordante a los recursos personales de afrontamiento y que representa una amenaza para su bienestar.

El estrés conlleva a consecuencias negativas en general pero también conduce a sus respectivos beneficios. Lazarus y Folkman (1986) señalan que el estrés no es totalmente dañino pues brinda al individuo la energía necesaria para adaptarse a condiciones adversas. Únicamente cuando la experiencia de estrés es percibida como desbordante e incontrolable entonces surgen las consecuencias nocivas para la salud. En este sentido, Korman (1974) citado por Ivancevich y Matteson (1992) observó que existe un nivel de tensión óptimo para cada individuo al que denominó eustrés y representa el lado positivo del estrés. Por otro lado, el autor menciona que el distrés es el lado negativo del estrés y este ocurre cuando la tensión es muy poca o excesiva siendo perjudicial para el individuo.

El estrés es una reacción psicofisiológica cuyo objetivo es la adaptación del individuo a un entorno adverso. Tal reacción se manifiesta a través de tensión física, mental o emocional causada por las demandas del entorno que exceden la capacidad de control de los individuos (Tejeda, Félix, Osuna, Cázares, et al., 2002). Sin embargo, el estrés por sí solo no ofrece información sobre la batalla que realiza el individuo para lograr la adaptación (Lazarus, 2000).

El estrés es uno de los temas de la Psicología de la Salud que mejor ejemplifica la integración mente-cuerpo (Bishop, 1994). Según Selye (1960) el estrés es una respuesta del organismo ante cualquier demanda realizada sobre él. El autor describe este proceso como un viejo patrón de adaptación filogenético y

estereotipado que prepara al organismo para la lucha o huida. De acuerdo a Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Lillrank y Kevin (2002) las demandas psicosociales a las que se enfrentan los individuos, en interacción con los recursos que poseen para hacerles frente, pueden ser una fuente de estrés que origina una serie de consecuencias fisiológicas negativas para la salud en general.

Las circunstancias que originan el estrés son diversas y frecuentes en la vida cotidiana. Lazarus (2000) destacó que además de existir estresores mayores en la vida de los individuos también existen estresores menores o microestresores. A este respecto Sandín (2003) señala que los microestresores resultan más diversos y frecuentes que los estresores mayores. Los estresores menores afectan de forma cotidiana a las personas por lo que Zautra, Guarnaccia, Reich y Dohrenwend (1988) los consideran un mejor predictor de las perturbaciones de la salud en comparación con los estresores mayores.

La finalidad del estrés es la adaptación y supervivencia del organismo en un medio ambiente adverso. El estrés es un término que sirve para comprender un amplio número de sucesos de gran importancia para la adaptación animal y humana (Lazarus & Folkman, 1986). Ivancevich y Matteson (1985) definen este concepto como una “respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas”. En relación con lo anterior, Fontana (1992) concluye que las respuestas de estrés son una exigencia de adaptación de la mente y el cuerpo.

La investigación sobre el estrés ha permitido ampliar el entendimiento de este fenómeno. Lazarus (1990) señala tres puntos clave para la comprensión de este concepto. El autor sostiene que: 1) el estrés es un proceso que los individuos experimentan a nivel subjetivo más que objetivo; 2) este fenómeno debe ser evaluado en situaciones ordinarias y cotidianas más que en las

extraordinarias, y 3) las investigaciones deben considerar tanto el grado de estrés como su contenido y las fuerzas que lo generan.

El estudio sobre el estrés se ha realizado desde tres concepciones teóricas: 1) el estrés como estímulo, 2) el estrés como respuesta y 3) el estrés como interacción estímulo-respuesta. El estrés como estímulo hace referencia a las condiciones ambientales que alteran el organismo y le provocan malestar. Holmes y Rahe (1967) establecen que el estrés como estímulo es cualquier situación que le exige al individuo un cambio en su habitual modo de vivir para adaptarse a uno diferente. Según los autores estos estímulos se denominan estresores y el estrés se comprende como una característica propia del ambiente. De esta manera el estrés puede provenir de estimulación nociva por parte del trabajo (estrés laboral), los estudios (estrés académico), la familia (estrés familiar), etc. En esta concepción el estrés es medido objetivamente y se considera una variable independiente.

El estrés como respuesta es la concepción teórica que se enfoca en la reacción de los individuos ante los estímulos estresores (Selye, 1960). Tal reacción se comprende como un estado de tensión que tiene como componentes las respuestas fisiológicas y psicológicas. Las respuestas fisiológicas se refieren a toda reacción de activación corporal mientras que las respuestas psicológicas aluden a conductas, pensamientos y emociones emitidas por los individuos. Cuando las exigencias ambientales cesan también lo hacen las respuestas del estrés y el individuo vuelve a un estado de equilibrio (Labrador, 1992). En esta concepción el estrés se considera una variable dependiente.

El estrés como proceso se centra en la interacción entre los estímulos y las respuestas de adaptación. Según Lázarus y Folkman (1986) esta interacción se da por medio de transacciones entre la persona y el ambiente. Los autores refieren que el estrés resultante se denomina estrés psicológico y se relaciona con la valoración de la relación entre el individuo y el ambiente. De esta manera

el nivel de estrés psicológico está determinado por la percepción, la capacidad de afrontamiento y la valoración propia del individuo. Desde esta concepción teórica el estrés psicológico se considera una variable dependiente.

Tabla 1. Diversas aportaciones sobre el concepto de estrés.

Autor	Aportaciones
Selye (1956)	Estrés como proceso biológico.
Mason (1971)	Emociones como moderadores de la respuesta de estrés.
Holmes y Rahe (1967)	Diferencias individuales y condiciones ambientales como mediadores de la respuesta de estrés.
Lazarus (2000)	Percepción y valoración cognitiva como determinantes de la respuesta de estrés.
Lazarus y Folkman (1984)	El estrés como proceso se centra en la interacción entre la persona y el ambiente.

Modelos explicativos

a) Síndrome general de adaptación

En 1960 Selye definió el estrés como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro de un sistema biológico pero sin una causa particular”. El autor se refiere a este término como una reacción inespecífica del organismo a cualquier demanda efectuada sobre él y como un componente del síndrome general de adaptación al que definió como “la suma de todas las reacciones sistémicas del cuerpo no específicas las cuales siguen después de una larga y continua exposición al estrés” (Selye, 1946).

Para Hans Selye el estrés no es equivalente a sufrimiento o ansiedad sino que alude a un ajuste interno y externo a los agentes nocivos del medio ambiente que tiene como finalidad la supervivencia del organismo. Ante los estímulos estresantes los individuos presentan una respuesta que Selye (1960) denominó “síndrome general de adaptación” el cual implica la actividad del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal y sus correspondientes respuestas hormonales. El síndrome

general de adaptación consiste en tres fases consecutivas: 1) fase de reacción de alarma; 2) fase de resistencia y 3) fase de agotamiento.

Los individuos se enfrentan a diversos procesos fisiológicos durante cada una de las fases del síndrome general de adaptación (Seyle, 1960). En la primera fase, o fase de alarma, el organismo se percibe a sí mismo amenazado por circunstancias ambientales poniendo en marcha una serie de glándulas que liberan hormonas y alteran el funcionamiento fisiológico. Cuando el cerebro recibe el mensaje de amenaza estimula al hipotálamo y este produce sustancias liberadoras que actúan como mensajeros para algunas partes específicas del cuerpo. Tal sustancia está compuesta por hormonas como la adrenocorticotropa (A. C. T. H.) que actúa como mensajero y viaja por el torrente sanguíneo hacia las glándulas suprarrenales las cuales responden al mensaje produciendo y liberando otras hormonas como la cortisona y los corticoides.

La segunda fase del síndrome general de adaptación es llamada fase de resistencia. Durante esta fase el organismo se somete de manera prolongada a condiciones ambientales adversas que activan su respuesta de adaptación al medio. Una exposición excesiva a factores estresantes fatiga al organismo reduciendo su capacidad de respuesta y adaptación. Mediante un proceso de homeostasis el organismo intenta adaptarse a las exigencias de un medio ambiente adverso y en caso de lograrlo el proceso finaliza y es considerado exitoso. Por otro lado, si el organismo no resiste lo suficiente para lograr la adaptación entonces pasa a la siguiente fase.

La fase de agotamiento es la tercera y última etapa del síndrome general de adaptación. En esta fase la capacidad de respuesta del organismo se encuentra debilitada y en malas condiciones para soportar las exigencias del medio ambiente. Es bajo estas circunstancias que surgen diversas consecuencias negativas y complicaciones como las enfermedades psicosomáticas entre las

que se encuentran la colitis, gastritis, úlceras, hipertensión, derrames cerebrales, asma, migraña, etc.

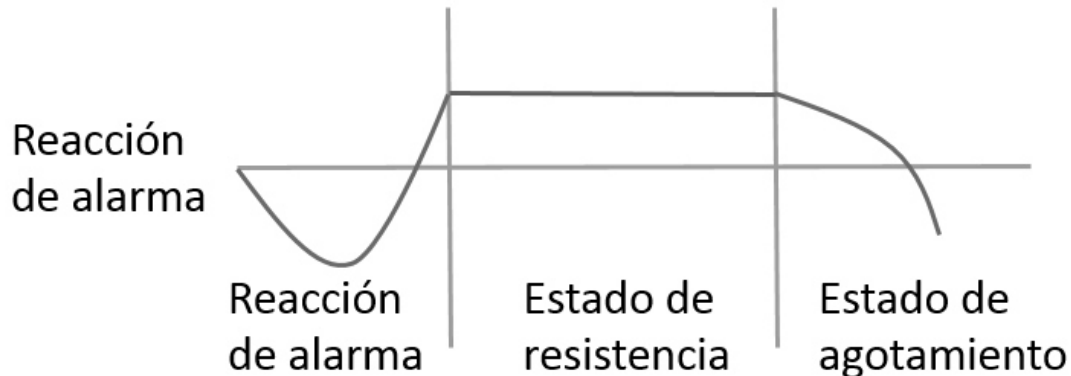


Figura 10. Fases del Síndrome general de adaptación (Selye, 1960).

b) Modelo transaccional del estrés

El modelo transaccional del estrés (Lazarus & Folkman, 1986) explica que la respuesta de estrés es el producto de la interacción de los individuos con factores ambientales. En otras palabras, las experiencias de estrés se consideran transacciones entre el individuo y su entorno. Los autores de este modelo mencionan que las características de personalidad y los recursos de afrontamiento son variables que determinan la medida en que los individuos son afectados por los estímulos estresores. Asimismo, los daños son estimados en base a las alteraciones de las funciones fisiológicas (supresión del sistema inmune, enfermedades respuestas cardiovasculares y respiratorias, etc.), psicológicas (ansiedad, depresión, etc.) y conductuales (comportamientos de riesgo, malos hábitos alimenticios, irritabilidad, fumar, beber, etc.).

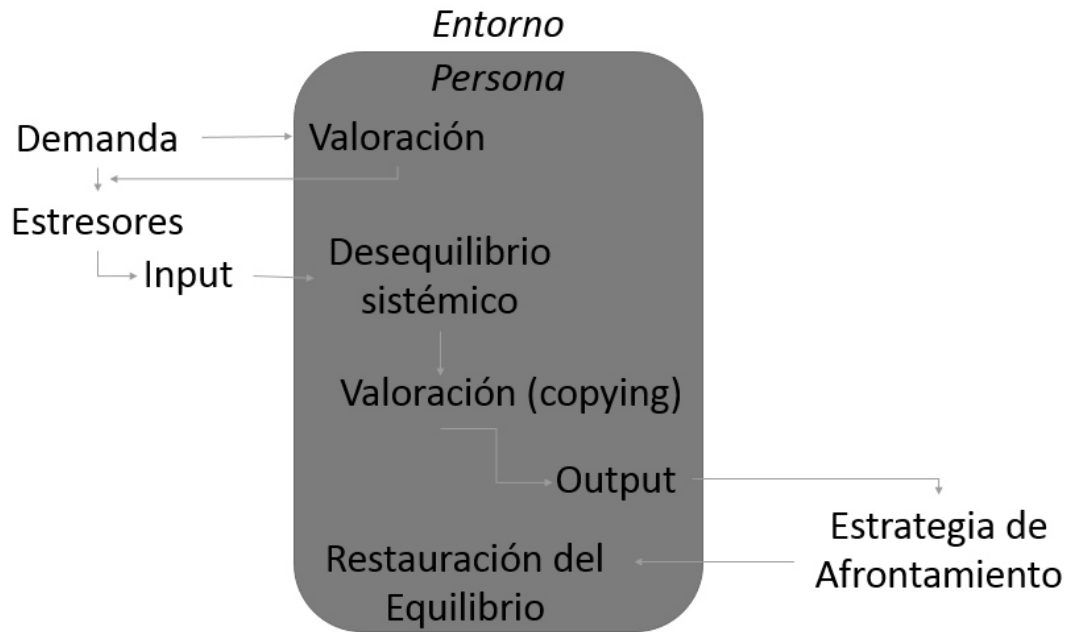


Figura 11. Las experiencias de estrés se consideran transacciones entre la persona y el entorno (Lazarus & Folkman, 1986).

c) Modelo de adecuación persona-ambiente

El concepto de estrés también puede ser comprendido desde otros modelos teóricos. Edwards y Cooper (1990) proponen el modelo de adecuación persona-ambiente el cual explica que el daño es el producto de una pobre integración entre las demandas del ambiente y la habilidad, real o percibida, del individuo para cubrirlas. Según los autores las diferencias particulares de cada individuo son los mediadores claves en la estimación de daño causado por el estrés. Algunas de estas diferencias son las habilidades, percepciones, tolerancia a la presión, etc.

d) Modelo de demanda-control

Kristensen (1995) explica el estrés desde el modelo de demanda-control el cual establece que los factores que determinan el nivel de estrés son las demandas y el nivel de control sobre estas. De esta manera las demandas que produzcan

niveles más altos de estrés son las que tienen una mayor exigencia y un menor nivel de control. Asimismo, Cohen, Karmarck y Mermelstein (1983) comprenden el término de estrés mediante la percepción de control o descontrol sobre las dificultades a las que el individuo se enfrenta.

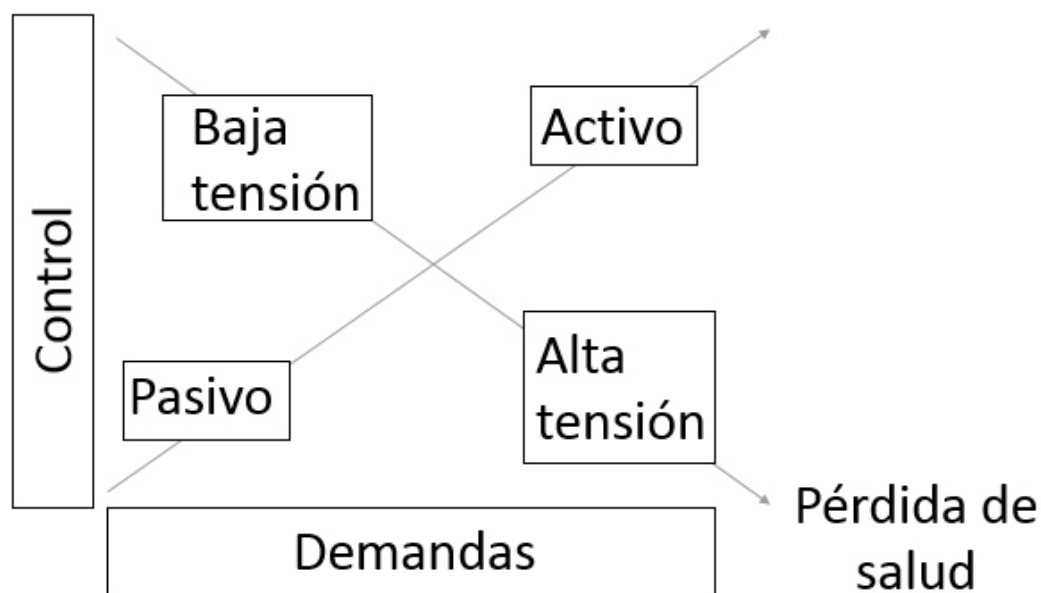


Figura 12. Las demandas y la percepción de control sobre estas determinan el nivel de tensión y la salud de los individuos (Kristensen, 1995).

e) Modelo de esfuerzo-recompensa

Otro modelo explicativo es el de esfuerzo-recompensa propuesto por Van-Vegchel, De Jonge, Bosma y Schaufeli (2005). Este modelo se considera una extensión del modelo de demanda control y hace énfasis en el esfuerzo que requiere el trabajo de satisfacción de una demanda y la recompensa obtenida. Cuando los niveles de esfuerzo necesario para satisfacer una demanda exceden a las recompensas obtenidas entonces el individuo experimenta altos niveles de estrés. Según los autores una exposición prolongada a esta situación conduce a diversos problemas de salud.

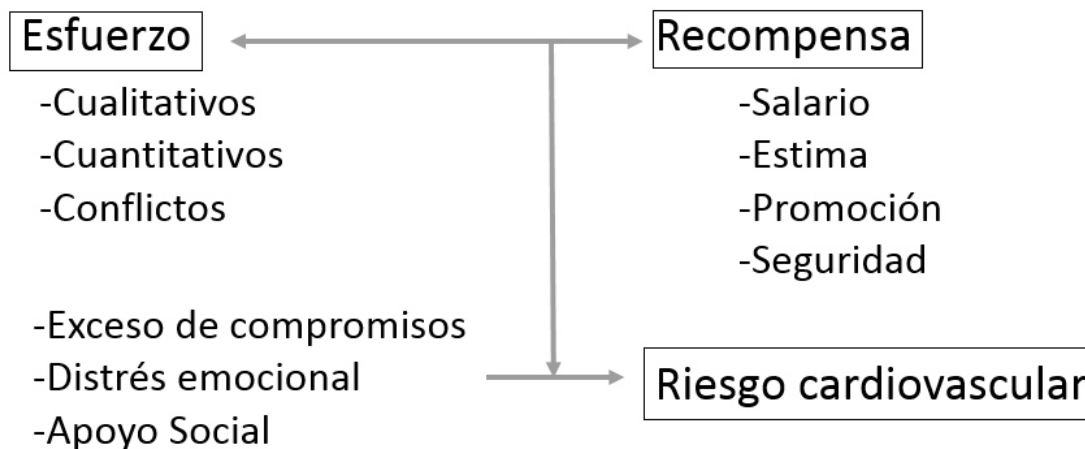


Figura 13. El nivel de esfuerzo que un individuo realice y la calidad de la recompensa recibida influye en su estado de salud (Van-Vegchel et al., 2005).

a) Modelo de esfuerzo-distrés

Frankenhaeuser (1981) propuso el modelo de esfuerzo-distrés el cual guarda una relación con el modelo de demanda-control (Kristensen, 1995). Este modelo explica los daños generados a causa del estrés haciendo énfasis en el papel de los factores fisiológicos. El autor explica que la presencia de esfuerzo y distrés en el organismo causa una serie de respuestas neurohumorales, incremento de catecolaminas e hipersecreciones de cortisol por la corteza adrenal. Una exposición prolongada a estas condiciones conlleva al desarrollo de diversos malestares y enfermedades.

Estresores

Los estímulos ambientales que provocan una respuesta de estrés en el organismo se denominan estresores. El concepto de estresor fue propuesto por Seyle (1950) para referirse a los agentes que evocan una condición interna del organismo llamada estrés. Según Fernandez-Abascal (2003) existen dos grandes tipos de estresores basados en las respectivas fuentes desencadenantes, es decir, los estresores biogénicos y los estresores

psicosociales.

Los estresores del tipo biogénicos hacen referencia a estímulos ambientales que poseen propiedades bioquímicas que actúan sobre los núcleos neurológicos y afectivos del organismo. De esta manera estos estímulos provocan una respuesta de estrés en el organismo sin la necesidad de involucrar factores cognitivo-afectivos. La ingesta de determinadas sustancias químicas, las hormonas de la pubertad, el síndrome premenstrual, el síndrome postparto, etc. son algunos ejemplos de estresores biogénicos (Fernandez-Abascal, 2003).

Los estresores de tipo psicosocial son aquellos que corresponden a factores psicológicos y de interacción social como fuente de estrés. Lazarus y Cohen (1977) determinaron tres tipos de estresores psicosociales en base al impacto que estos tienen en la vida de los individuos, es decir, los estresores únicos, múltiples y cotidianos. Los estresores únicos aluden a cambios drásticos y significativos en la vida del individuo que lo conducen a situaciones altamente traumáticas. Los estresores múltiples se refieren a determinados eventos en los que el individuo pierde el control y resulta afectado moderadamente. Los estresores cotidianos se conocen también como microestresores y describen los sucesos comunes pero frecuentes que afecta diariamente a un individuo. Este tipo de estresor es considerado como el más nocivo para la salud del organismo.

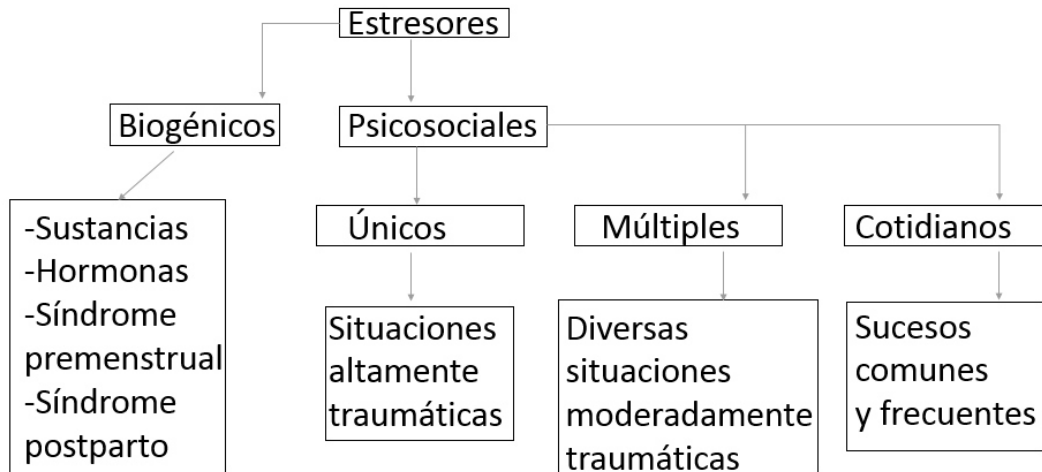


Figura 14. Tipos de estresores. (Fernández-Abascal, 1997).

La categorización de los estresores puede realizarse considerando su duración. En base a esto Schwab y Pritchard (1950), citados por Ivancevich y Matteson (1985), desarrollaron una tipología de los estresores según su permanencia temporal que consiste en las siguientes categorías: 1) situaciones breves de estrés; 2) situaciones moderadas de estrés, y 3) situaciones graves de estrés. Las situaciones breves de estrés describen sucesos cotidianos de estrés leve que por lo general tienen una influencia mínima en el individuo (congestionamiento de tráfico, llamadas de atención en el trabajo, etc). Las situaciones moderadas de estrés se refieren a los sucesos estresantes que duran desde horas hasta días (exceso de trabajo, aumento de responsabilidades, etc.). Las situaciones graves de estrés se consideran situaciones crónicas pues pueden durar semanas, meses o años (dificultades económicas, desempleo, etc.).

Existen distintas maneras de categorizar los estresores según la fuente desencadenante de estrés. La investigación ha identificado tres niveles de análisis de los estresores: individuales, ambiental y organizativos (Ivancevich & Matteson, 1992). Los estresores individuales comprenden las diferencias de los individuos como influyentes en su evaluación cognitiva de estímulos estresantes y por lo tanto en su respuesta de estrés (autoestima, creencias, habilidades,

características demográficas, etc.). Los estresores ambientales consideran los factores familiares, sociales, políticos y económicos que afectan a los individuos (contaminación ambiental, guerras, condiciones climáticas, crisis financieras y sociales, etc.). Los estresores organizativos son aquellos que refieren al ámbito laboral (clima laboral, ambiente físico de trabajo, supervisiones, etc.).

El modelo de tensión o estrés de Cooper y Payne (1978) considera que las fuentes potenciales de estrés pueden clasificarse en tres categorías: 1) estresores ambientales; 2) estresores organizacionales, y 3) estresores individuales. Entre los estresores ambientales se encuentran los factores relacionados con el entorno como la incertidumbre ambiental, política y tecnológica. Los estresores organizacionales hacen referencia a los factores relacionados con el trabajo y comprenden las demandas de la tarea, demandas del papel, estructura organizacional, etc. Los factores relacionados con problemas familiares, económicos o de personalidad se consideran estresores individuales.

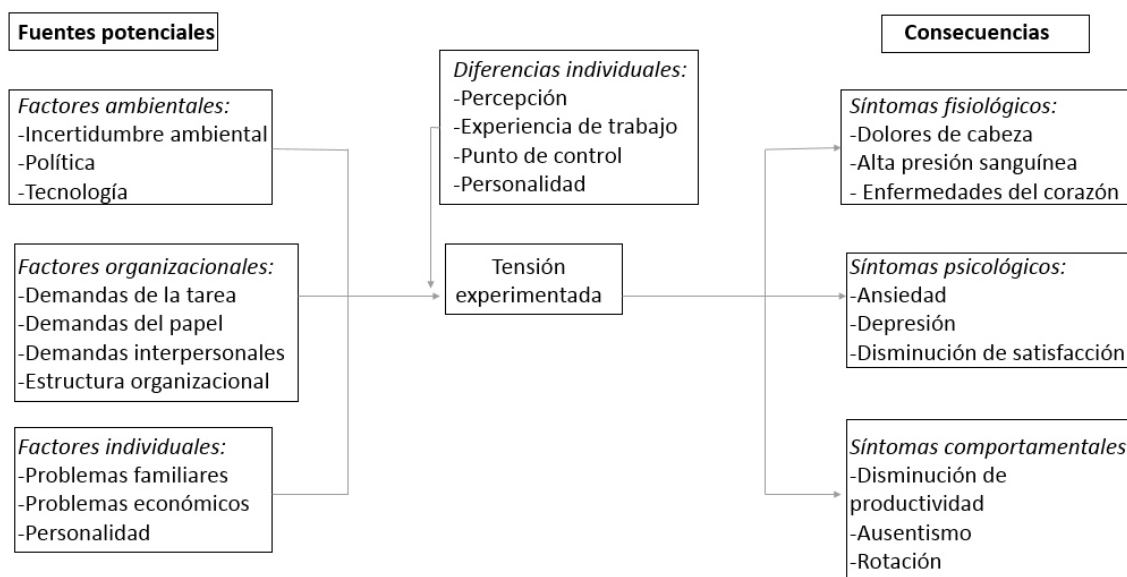


Figura 15. Según el modelo de Cooper y Payne (1978) la tensión generada por los estresores será mediada por diferencias individuales que determinarán el nivel de estrés y sus consecuencias.

Existe una amplia diversidad de fuentes potenciales de estrés que pueden afectar a los individuos. Sin embargo los efectos de un estresor no descartan los efectos de otro. En relación a esto Selye (1956) menciona que un hecho que pocas veces es tomado en cuenta cuando se analizan los estresores es que sus efectos se acumulan. Los estresores causan distintos niveles de estrés que por lo general se acumulan para presionar al individuo de diversas maneras (Davis & Newstrom, 1991).

Estrés fisiológico

La primera aproximación teórica del concepto de estrés fue realizada por Hans Selye en 1930. Este autor observó que los enfermos a quienes atendía presentaban síntomas comunes y generales independientemente de su enfermedad. Entre estos síntomas se encuentran el cansancio, la pérdida del apetito, disminución de peso, etc. Selye denominó a este cuadro como el “síndrome de estar enfermo” (Murphy, 1999). En base a sus observaciones Selye (1956) propuso el término de estrés al que definió como una reacción adaptativa del organismo ante las demandas de su entorno.

Selye creó un modelo para el entendimiento del estrés que denominó teoría del síndrome general de adaptación. Según el modelo los estímulos que activan la respuesta de adaptación de los organismos son llamados estresores y estos pueden ser tanto físicos como psicológicos. El estrés hace referencia al síndrome general de adaptación el cual es considerado un conjunto de reacciones fisiológicas ante cualquier estresor. El autor menciona que el individuo responde de manera inespecífica ante tales estímulos pero de manera específica en sus manifestaciones. La respuesta de adaptación es general y consiste en la activación del sistema nervioso autónomo y del eje hipotálamico-pituitario-suprarrenal.

Selye (1956) describe en proceso del síndrome general de adaptación en tres etapas. La primera etapa es la fase de alarma en la cual el sujeto se enfrenta a un estímulo estresante y reacciona aumentando su estado de alerta para colocarse en la situación de ataque o huida para reestablecer el equilibrio. Esta fase se divide en dos etapas que son el choque y el contrachoque. La etapa de choque consiste en las primeras reacciones fisiológicas que surgen para advertir la presencia del estresor y entrar en estado de alerta. Se manifiesta por medio de síntomas como taquicardia, disminución de la presión sanguínea y temperatura, etc. La etapa de contrachoque consiste en la respuesta de alarma mediante la activación de los mecanismos fisiológicos de defensa. Según Sandín (1995) esta fase es adaptativa a corto plazo pero a la larga se asocia al desarrollo de enfermedades.

La fase de resistencia es la segunda etapa del síndrome general de adaptación en la cual se disminuyen las reacciones originadas en la fase anterior. En este estado el organismo intenta recobrar el equilibrio alejándose o adaptándose al estímulo estresor. Si la fase de resistencia es prolongada puede surgir en el individuo respuestas psicósomáticas como úlceras, gastritis, colitis, asma, etc. Asimismo, se altera el funcionamiento normal del sistema inmunológico promoviendo enfermedades del tipo infeccioso. Si la situación estresante persiste entonces disminuye la capacidad de resistencia del organismo y pasa a la etapa de agotamiento.

La tercera y última etapa es la fase de agotamiento en la que el organismo intenta utilizar todos los medios disponibles para enfrentarse al estímulo estresor. Cuando el organismo no logra adaptarse ni combatir satisfactoriamente al estresor entonces la situación estresante se prolonga. De acuerdo a Selye (1956) una exposición prolongada de esta situación conduce al organismo a un estado de agotamiento que amenaza la vida y la salud del organismo.

El modelo del síndrome general de adaptación proporcionó la base teórica para el estudio formal del estrés. Al ser la primera aproximación teórica sobre este concepto su teoría resultó atractiva e innovadora. Sin embargo este modelo teórico ha sido criticado por varios autores. Mason (1971) señala que el concepto de inespecificidad de la respuesta es incorrecto pues los estresores pueden producir distintos patrones de respuesta y diversos cambios específicos en el funcionamiento neurofisiológico. De igual manera, Lazarus y Folkman (1986) puntualizan la falta de importancia que el modelo otorga a los aspectos psicológicos en la determinación del nivel de estrés.

Hans Selye proporcionó las primeras bases teóricas sobre el concepto de estrés apoyándose en los conceptos de equilibrio del medio interno corporal y homeostasis. El término de equilibrio del medio interno corporal fue planteado por Claude Bernard en 1867 para referirse a las condiciones fundamentales para la subsistencia de las células. Cannon propuso el término de homeostasis en 1932 para describir el constante retorno del equilibrio de un organismo tras haber sido alterado por situaciones externas. En este sentido el estrés, al promover las condiciones de adaptación para recuperar el equilibrio, se comprende como una función de la homeostasis.

La investigación ha relacionado el estrés con una serie de alteraciones fisiológicas nocivas para la salud. De acuerdo a Selye (1951) algunas de las reacciones del organismo ante situaciones de estrés son el crecimiento de la corteza suprarrenal, regresión timolinfática, úlceras en el tracto digestivo, entre otras. Glaser, Lafuse, Bonneau y Atkinson (1993) mencionan que el estrés se relaciona con cambios en el funcionamiento del sistema inmune reduciendo la actividad de los linfocitos T. De igual forma, Kiecolt-Glaser, Glaser, Strain, Tarr, Holliday y Speicher (1986) destacan la disminución de la actividad de las células T y NK (natural killers) durante periodos constantes de estrés.

Estrés social

El estrés es un fenómeno que forma parte de la cotidianeidad del siglo XX al hacerse presente en distintas áreas de la vida del individuo (Barraza, 2007). El estrés percibido en las relaciones interpersonales es denominado “estrés social” (Reynolds & Kampaus, 2004). Este tipo de estrés se encuentra en todo tipo de interacción social -desde la familia hasta el trabajo y los estudios- y es relacionado con factores de riesgo cardiovascular (Ruberman, Weinblatt, Goldberg & Chaudhary, 1984) e ideación suicida (Pereira & Galaz, 2014).

a) Estrés familiar

El estrés familiar es un tipo de estrés social y hace referencia al estrés percibido en interacciones familiares. Hill (1986) realizó el primer acercamiento teórico al concepto de estrés familiar en su modelo ABC-X que involucra los eventos familiares en el proceso de estrés. El autor define estrés familiar como un estado que emerge debido a un desequilibrio entre la percepción de las demandas familiares y los recursos de afrontamiento del individuo. Asimismo, señaló que el resultado del impacto de un estresor está mediado por una serie de factores. De esta manera, el autor creó el modelo ABC-X en el que A (evento estresor) interactúa con B (recursos) y C (interpretación sobre el evento estresor) lo cual produce X (crisis). Louro (2005) amplía la perspectiva del estrés familiar explicando que los acontecimientos vitales representan un estresor familiar relevante pues implica ajustes en la dinámica de la familia y movilizan los recursos de afrontamiento.

b) Estrés laboral

El estrés proveniente de las situaciones relacionadas con el trabajo es denominado estrés laboral. Stonner (1994) describe este término como la tensión producida cuando un individuo estima una situación o exigencia laboral

como excedente de sus capacidades y recursos para enfrentarla. Según Buendía y Ramos (2001) el estrés laboral alude al estado en el que el individuo vive debido a su interacción con el contexto laboral considerado como un riesgo para su integridad física y psíquica. Posteriormente el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (INSSO) (2004) definió estrés laboral como las respuestas nocivas físicas y mentales que suceden cuando las exigencias del trabajo no son equivalentes a las capacidades, recursos o necesidades de los trabajadores.

La O. M. S. comprende el estrés laboral (2007) como “un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación”. Asimismo, Sotilo (2000) considera el estrés laboral como un conjunto de fenómenos que suceden en los organismos y la salud de los trabajadores con la participación activa de los agentes estresores relacionados con su trabajo. De acuerdo al modelo transaccional el estrés laboral se considera como un estado de tensión que padece un individuo como resultado de la realización de un tipo de trabajo o estar sumergido en un ambiente laboral determinado (O'Brien, 1998).

Uno de los modelos explicativos del estrés laboral más reconocidos es el de demanda-control propuesto por Karasek (1979) el cual integra dos elementos básicos del contexto laboral, es decir, las demandas laborales y el control que los trabajadores perciben para hacerles frente. Este modelo considera como estresores al exceso de exigencias psicológicas relacionadas con el trabajo (exceso de trabajo, trabajar bajo presión, etc.), la falta de control sobre las exigencias laborales (ausencia de habilidades de afrontamiento, falta de autonomía, etc.) y la baja percepción de apoyo social (apoyo de los compañeros de trabajo, apoyo de los supervisores, etc.). Según el modelo la tensión que proviene del nivel de control sobre las exigencias laborales se relaciona con síntomas como alteraciones cardiovasculares, presión arterial,

hipertensión y enfermedades cerebrovasculares.

Fernet, Guay y Senécal (2004) observaron que el modelo de demanda-control de Karasek no considera las diferencias individuales de los trabajadores. Estos autores sugirieron la inclusión de variables individuales como el género, la edad, el estatus socioeconómico, el tipo de personalidad, la manera de afrontar el estrés, el apoyo social percibido y el clima laboral en los factores moderadores que determinan el nivel de estrés laboral. Posteriormente Karasek y Theorell (1990) incluyeron estas variables personales en la explicación del estrés laboral y desarrollaron el modelo de exigencias-control-apoyo.

Otro modelo explicativo del estrés laboral es el modelo de esfuerzo-recompensa propuesto por Siegrist (1996). Este modelo considera el esfuerzo que los individuos realizan en el trabajo forma parte de un contrato basado en la reciprocidad social. Dicho de otra manera, el esfuerzo viene acompañado de recompensas como reconocimiento social, salario y oportunidades de crecimiento profesional y laboral. Según el modelo de esfuerzo recompensa los contratos de trabajo pocas veces proporcionan un balance entre el esfuerzo y las compensaciones. La falta de reciprocidad y percepción de altos costes y pocas ganancias por parte de los trabajadores resultan en síntomas de malestar emocional. Tal situación se ve acompañada de reacciones de tensión y estrés laboral.

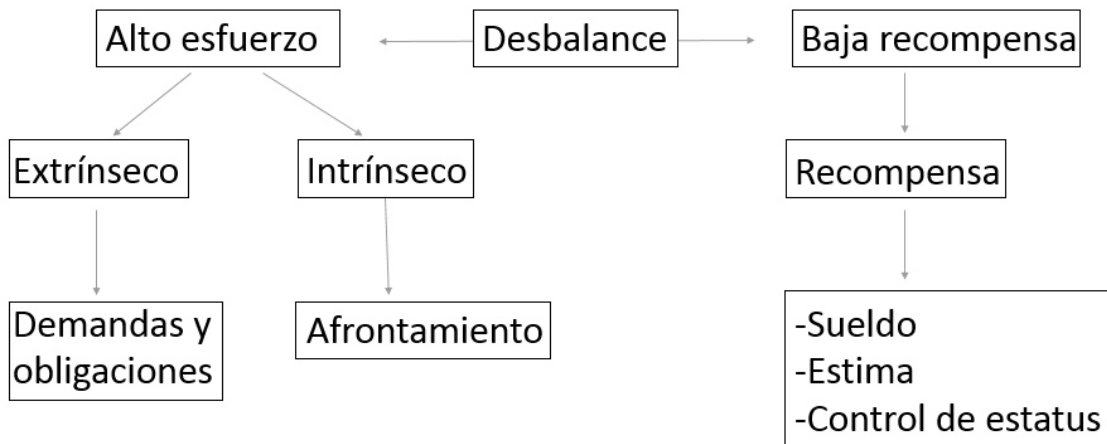


Figura 16. Desbalance entre esfuerzo y recompensa en el ámbito laboral (Siegrist, 1996).

Se pueden indicar tres factores intervinientes en el proceso de estrés laboral. Los recursos personales son el primer factor y se refiere a las características individuales de los trabajadores como sus habilidades, aspiraciones, valores, necesidades, percepción de autoeficacia, capacidad de control del medio, etc. El segundo factor son los recursos laborales que aluden a las características propias del trabajo que reducen los costos de las demandas e incrementan las recompensas por su realización (Bresó, 2008). Por último, el tercer factor son las demandas laborales de esfuerzo que hacen referencia a aquellas exigencias laborales que requieren de un esfuerzo físico y psicológico para su realización por lo que conllevan a costos físicos y psicológicos (Dolan, García & Díez, 2005).

El estrés laboral es la tensión que surge cuando la intensidad de las exigencias laborales excede la capacidad de afrontamiento de los trabajadores. (8) distingue diversos factores que contribuyen a la aparición de este fenómeno: 1) los factores intrínsecos al propio trabajo; 2) los factores relacionados con las relaciones interpersonales; 3) los factores asociados con el desarrollo de la carrera profesional, y 4) los factores relacionados con la estructura y el clima

organizacional.

De acuerdo a Posada (2011) el estrés laboral se subdivide en dos tipos: 1) estrés episódico (se refiere a la tensión que se presenta momentáneamente, cuya situación de origen no se mantiene por mucho tiempo y al ser enfrentada y resuelta desaparecen los síntomas consecuentes) y 2) estrés crónico (alude a la tensión que surge de manera constante cuando un individuo es sometido a una situación de estrés de manera constante y cuyos síntomas aparecen cada vez que la situación estresante se presenta).

Se han encontrado diversas situaciones que causan y promueven el estrés laboral en los trabajadores. Dolan et al. (2005) señalan que el estrés laboral resulta de un exceso de compromisos laborales y personales además de una falta de recursos psicológicos de control o afrontamiento situacional y la ausencia de una red de apoyo social. Asimismo Karasek y Theorell (1990) señalan que altas exigencias laborales y un bajo control sobre las demandas son los elementos esenciales para desencadenar altos niveles de estrés laboral en el trabajador lo que tiene una repercusión negativa sobre su estado de salud en general.

La exposición a la experiencia de estrés no es siempre considerado algo negativo pues solamente las exposiciones intensas, prolongadas y frecuentes son las que producen diversos trastornos en los individuos. Sin embargo (10) menciona que los efectos del estrés a nivel fisiológico propician un deterioro en el organismo que impide a los trabajadores realizar apropiadamente sus actividades cotidianas y laborales. De acuerdo a este autor las principales enfermedades que derivan de las consecuencias del estrés laboral se dividen en dos grandes grupos: 1) enfermedades por estrés crónico (úlceras, estados de shock, neurosis post traumática, etc.), y 2) enfermedades por estrés agudo (dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración, etc.).

Actualmente el estrés laboral es considerado una enfermedad profesional pues este fenómeno cumple con los puntos establecidos por la definición de la decisión 584 de la CAN: “una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral”. En este mismo sentido el estrés laboral es considerado una patología incluida en la tabla de enfermedades profesionales elaborada por el Ministerio de la Protección Social de acuerdo al Decreto 2566, artículo 1 numeral 42 (7, 11).

El estrés laboral se relaciona con diversos malestares físicos y psicológicos. Goncalves y Feldman (2009) demostraron que el estrés laboral impacta negativamente sobre la salud autopercebida de los trabajadores. De acuerdo a Paoli (1997) un alto nivel de estrés laboral produce síntomas como dolor de espalda (30%), fatiga en general (20%) dolores musculares (17%), dolores de cabeza (13%), irritabilidad (11%), problemas de visión (9%), insomnio (7%), ansiedad (7%), entre otros. Asimismo Tang, Au, Schwarzer y Schmitz (2001) mencionan que el estrés laboral tiene consecuencias comportamentales como la falta de implicación en el trabajo, absentismo laboral, menor rendimiento, bajas médicas, elevados gastos en sustituciones y abandono de la profesión.

c) Estrés académico

El estrés se puede encontrar en distintos ámbitos de la vida del individuo. En el caso de los obreros que retoman sus estudios estos se enfrentan a demandas laborales y a exigencias académicas. El ámbito académico representa una serie de situaciones generadoras de estrés debido a que los individuos pueden experimentar una falta de control sobre el nuevo ambiente teniendo como respuesta el estrés (Monzón, 2007). En este sentido las situaciones relacionadas con el ámbito académico como los exámenes y las evaluaciones tienen consecuencias importantes para el bienestar psicológico de los individuos (Zeidner, 1995).

De acuerdo a Hernández, Pozo y Polo (1994) las exigencias académicas representan factores generadores de estrés para los individuos. León y Muñoz (1992) determinan que la tensión resultante de situaciones relacionadas con el ámbito escolar se denomina estrés académico y definen este término como el impacto que puede producir en el individuo su entorno académico (la escuela, instituto, universidad, etc.). En relación a lo anterior Galager y Millar (1996) han demostrado que el estrés académico ocurre los estudiantes de preparatoria.

El estrés académico tiene distintas repercusiones en la vida de los individuos. Según Misra, Crist y Burant (2003) altos niveles de estrés académico pueden predecir reacciones de estrés en los organismos. En un estudio en estudiantes realizado por Watson et al. (2009) se encontró que existe una relación entre el estrés y el malestar psicológico. Además el estrés académico se ha relacionado con depresión (Rich & Scovel, 1987) y fallas en el sistema inmunológico (Vedhara & Nott, 1996).

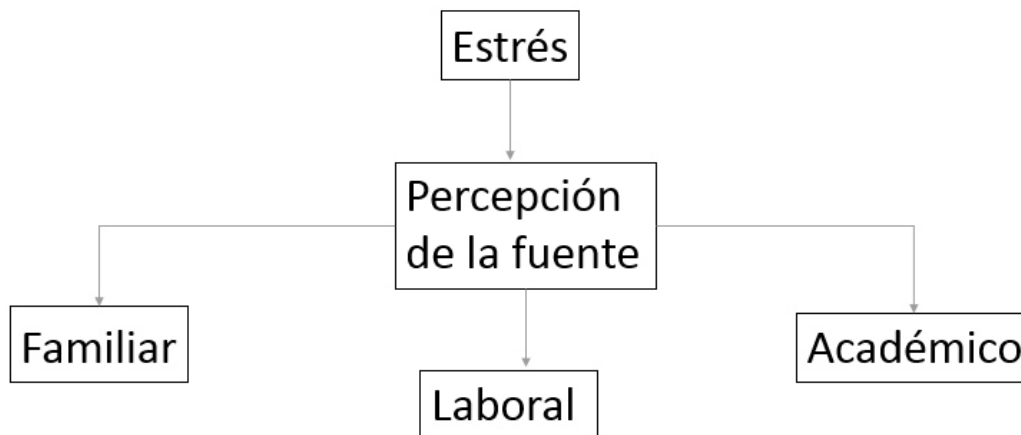


Figura 17. Diversas fuentes de estrés a las que están expuestos los obreros que retoman sus estudios.

Mediadores del estrés

a) Diferencias individuales

Las diferencias personales de los individuos es un factor que influye en el nivel de estrés experimentado. En un estudio realizado por Jiménez-Torres, Martínez y Miró (2012) se encontró que el género del individuo es un factor determinante para el afrontamiento al estrés. Los autores encontraron que las mujeres recurren más a estilos activos mientras que los hombres recurren frecuentemente a estilos pasivos para afrontar las diversas situaciones de estrés.

El tipo de personalidad A es un factor individual relacionado con la experiencia de estrés. Solf (1990) menciona que una característica importante que influye en el nivel de estrés es la disposición básica de la persona o personalidad. Se ha encontrado una relación entre conductas asociadas al personalidad de tipo A y respuestas fisiológicas elevadas (Makoto, Hiroshi & Hidetoshi, 2000) y trastornos psicopatológicos (Morian & Herruzo, 2005). La personalidad de tipo A involucra una serie de características como agresividad, competitividad, intolerancia y orientación hacia el éxito que pueden llevar a problemas cardíacos (Friedman & Rosenman, 1974). Las personas con este tipo de personalidad son ambiciosas, extremadamente trabajadores, comprometidos y exigentes consigo mismo lo que genera grandes niveles de tensión en sus vidas (Matthews, 1988).

Las diferencias individuales de las personas sirven de mediadores ante la respuesta de estrés. Lazarus (1966) observó que los estímulos percibidos como amenazantes afectan de manera diferente a cada persona. Asimismo indicó que las diferencias individuales como los pensamientos y las motivaciones propias de cada persona juegan un papel determinante en su respuesta ante el estrés. De esta manera, el autor señaló que la respuesta de adaptación no tiene una relación causal simple con los estímulos estresores sino que se ven mediadas por las diferencias individuales.

b) Condiciones ambientales

Algunas teorías del estrés han integrado tanto los estímulos estresores como las reacciones propias de los individuos afectados. Lazarus y Folkman (1986) desarrollaron la teoría interactiva que sirve como base para el modelo transaccional del estrés. Este modelo postula que el estrés no se puede comprender solamente de forma objetiva sino que se deben de considerar las condiciones ambientales y las características particulares de los individuos. En base a esto, los autores definen el estrés como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por aquél como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”.

c) Capacidad de afrontamiento

La habilidad de los individuos para afrontar situaciones estresantes es un mediador determinante de los niveles de estrés. Dohrenwend (1978) propone que el estímulo estresor, las fuerzas mediadoras externas y las fuerzas mediadoras internas son tres factores que contribuyen al nivel general de estrés experimentado. Sandin (2003) señala que los niveles de estrés dependen de la percepción de los estresores, la capacidad de los individuos para afrontar situaciones estresantes y la influencia de los comportamientos aceptados por la sociedad. Según Lazarus y Folkman (1984) la capacidad de afrontamiento se refiere a los esfuerzos cognitivo-conductuales que se generan como respuesta a las exigencias internas o externas percibidas como amenazantes y excedentes a la capacidad de respuesta del individuo. Cuando la capacidad de afrontar un estímulo estresor se ve excedida por este el individuo experimenta niveles elevados de estrés que pudieran conducirlo a problemas de salud y trastornos relacionados a los niveles percibidos de tensión (Sigales, 2006).



Figura 18. Mediadores de las respuestas de estrés (Lazarus, 1966; Solf, 1990; Sandin, 2003; Lazarus & Folkman, 1984)

Consecuencias del estrés

El estrés tiene su función positiva y negativa en el organismo. Según Selye (1974) el estrés que corresponde a un impulso constructivo y favorable para el individuo se denomina eustrés. Por otro lado, el tipo de estrés que conlleva a consecuencias negativas para la salud se denomina distrés. El autor considera al eustrés una respuesta generadora de salud pues se caracteriza por ser una reacción psicofisiológica agradable que desencadena la activación de resultados positivos en el organismo y por lo tanto conlleva a la satisfacción. En cambio el distrés se considera una experiencia desagradable pues el individuo que lo sufre tiene la sensación de incapacidad de dar una respuesta efectiva ante las exigencias de su entorno. Ante tal circunstancia se generan síntomas de malestar psicofisiológico.

El estrés (o distrés) por sí mismo no representa una amenaza para la salud del individuo sino su duración e intensidad. Según Cannon (1935) es el esfuerzo prolongado del organismo por recobrar el equilibrio y salir de una situación estresante lo que conlleva a la pérdida de la salud. Asimismo McEwen y

Wingfield (2003) mencionan que la carga excesiva presente en una situación estresante puede dar lugar al surgimiento de serios problemas fisiopatológicos.

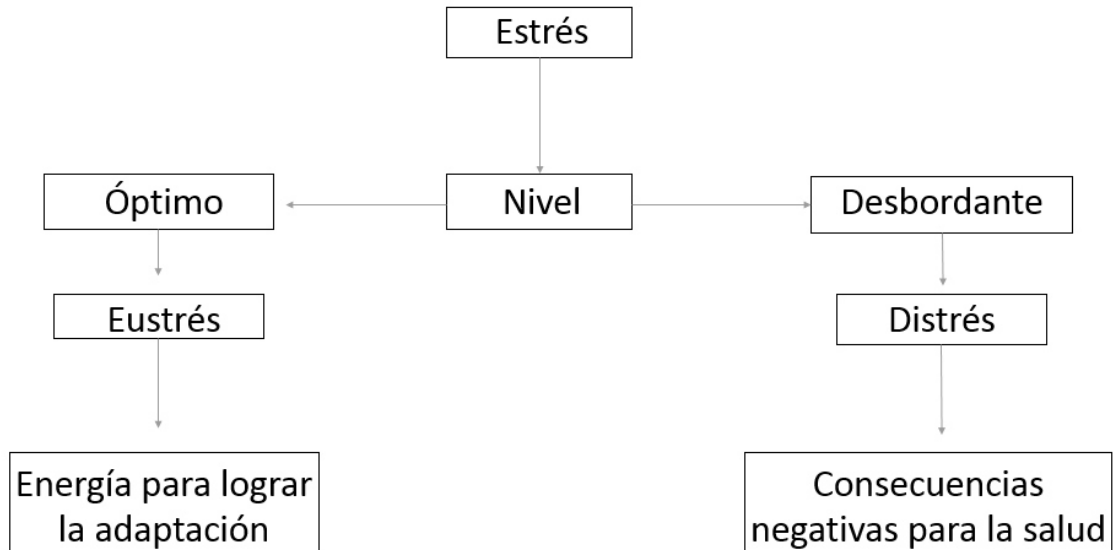


Figura 19. Eustrés y distrés. (Selye, 1974).

Las respuestas ante situaciones de estrés pueden ser distintas para cada organismo. En una investigación realizada por Videll y Tobal (2001) se encontró que los mismos sucesos vitales no provocaban la misma respuesta para todos los individuos, sino que cada uno presenta distintas respuestas de estrés. En esta misma línea Sánchez (2002) señala que el estrés es un proceso que requiere un estímulo estresante y una persona vulnerable para generar una respuesta de estrés específica. En este sentido Robbins (1991) manifiesta que el individuo puede presentar tres tipos de respuesta ante situaciones de estrés, es decir, respuestas fisiológicas, psicológicas y comportamentales.

El estrés se ha asociado frecuentemente a diversos malestares y problemas de salud. Posada (2011) menciona que cuando el individuo se encuentra en estado de estrés se siente tenso, preocupado, distraído y menos eficiente en la realización de sus tareas. Además, existen estudios que demuestran que el

estrés afecta negativamente el estado de salud del individuo pues disminuye la competencia del sistema inmunológico (Landeró & González, 2002). En este sentido, Weiss y Molitor (2004) señalan que las alteraciones del sistema inmunológico se relacionan con problemas biológicos. Asimismo, el estrés se ha asociado a conductas de riesgo que perjudican la salud como el tabaquismo, alcoholismo, ingesta de grasas, etc. (Guarino, 2012). Un dominio inadecuado del estado anímico conduce a los individuos a realizar conductas insanas (Zillman & Bryant, 1985).

El estrés desencadena una serie de perturbaciones a nivel fisiológico en el organismo. Este fenómeno induce alteraciones en los ejes neuro-endócrinos del estrés, es decir, el eje simpatoadrenomedular (Aston-Jones & Cohen, 2005) y el hipofisioadrenocortical (Turner-Cobb, 2005). Estos ejes son los responsables de la liberación de las hormonas del estrés en el cuerpo, las catecolaminas, la hormona del crecimiento y el cortisol, las cuales activan la capacidad del organismo para responder a situaciones adversas (Appley & Trumbill, 1986). Ante estas situaciones el organismo puede emitir una respuesta de lucha o huida según sean las circunstancias (Lazarus & Folkman, 1984).

El organismo responde a las situaciones estresantes con la activación del eje simpatoadrenomedular. Este proceso comienza por la activación del hipotálamo el cual estimula el sistema nervioso simpático para iniciar la liberación de las catecolaminas. Estas sustancias activan la médula suprarrenal y las terminales nerviosas adrenérgicas que libera las hormonas de adrenalina y noradrenalina. Tales hormonas estimulan el nervio vagal que a su vez incita una reacción en la amígdala que incrementa el nivel de actividad noradrenérgica en el cerebro (Roosendaal, Hui & Hui, 2006).

El estrés acciona el eje hipotalámico-pituitario-suprarrenal el cual desencadena una serie de reacciones hormonales. El incremento de las hormonas de dopamina y noradrenalina en el organismo provoca la producción de la

hormona responsable de estimular el hipotálamo el cual libera corticotropina (CRH) que a su vez estimula la hipófisis ocasionando la liberación de las hormonas adrenocorticotropa (ACTH) y betaendorfina (Jessop, 1999). La hormona ACTH estimula la corteza suprarrenal, la cual produce el cortisol, mientras que la hormona betaendorfina altera la producción y el funcionamiento de los linfocitos (Selye, 1974).

El cortisol es una hormona que regularmente se encuentra en el organismo. En condiciones normales el cortisol presenta un ritmo circadiano que inicia con niveles altos en la mañana que disminuyen conforme avanzan las horas del día (Weitzman et al., 1971). Cuando el organismo se enfrenta a un estímulo estresor se elevan rápidamente los niveles de cortisol y en consecuencia se alteran algunas funciones fisiológicas y cognitivas como la percepción, atención y memoria (Erickson, Drevets & Schulkin, 2003). Los niveles moderados de cortisol propician una apropiada actividad cerebral y esto favorece la realización de las funciones cognitivas durante sucesos adversos. No obstante, esta hormona en niveles excesivos se ha relacionado con efectos negativos en la salud (Lundberg, 2005).

El estrés es reconocido por sus consecuencias negativas en distintos ámbitos de la vida del individuo. Entre las áreas afectadas se encuentran la salud física, psicológica y comportamental. Algunos efectos físicos que se presentan son la tensión muscular, cefalea tensional, alteraciones gastrointestinales, taquicardia y envejecimiento prematuro (Nater et al., 2007). El impacto negativo del estrés sobre la salud psicológica produce trastornos emocionales perjudiciales como poca tolerancia a la frustración, ansiedad, depresión, temor, etc. (Pérez, 2002). Entre los efectos comportamentales negativos se encuentran el abuso de drogas, abandono de hábitos saludables, trastornos alimenticios, etc. (Gianoulakis, 1998).

a) Consecuencias físicas

El estrés afecta negativamente la salud física de los organismos. De acuerdo con Lazarus (2000) el estrés afecta la salud a largo plazo e incluso en este período el individuo puede pasar por nuevas situaciones estresantes que continúen deteriorándola. Cohen, Tyrrell y Smith (1991) señalan que las reacciones de estrés en un organismo alteran la función del sistema inmunológico y aumentan la probabilidad de desarrollar enfermedades infecciosas. Según Selye (1960) cualquier reacción de estrés aumenta la vulnerabilidad para toda enfermedad.

Entre las enfermedades relacionadas con el estrés y el estrés laboral se encuentran los problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor, frío, náuseas, algunas taquicardias y el aumento de algunas enfermedades virales y respiratorias (Freudenberger & Richelson, 1980).

La pérdida de salud física repercute en distintas áreas de la vida del individuo. Borrás (1995) plantea que los factores psicológicos pueden influir en los procesos del sistema inmunológico a través de actividad neuronal. A su vez los cambios en la función neuronal que alteran los procesos inmunes pueden afectar el comportamiento, el estado de ánimo, las emociones y los pensamientos de las personas. En esta misma línea de investigación Fillión, Kirouac, Limyre y Roy (1994) apuntan que cuando se presenta un cambio en el sistema inmunológico también se presentan alteraciones en el comportamiento que afectan la salud.

b) Consecuencias psicológicas

Diversos autores reconocen el estrés como causante de numerosas manifestaciones de malestar psicológico. De acuerdo a Ivancevich y Matteson (1989) el estrés es causante de algunos problemas psicológicos como

depresión, ansiedad, agotamiento, nerviosismo, desorientación, desmotivación, apatía, irritabilidad, entre otros. Asimismo Cordes y Dougherty (1993) manifiestan que ante situaciones de estrés algunas personas pueden presentar agotamiento lo que en consecuencia produce alteraciones negativas de orden físico, emocional, interpersonal y comportamental.

c) Consecuencias comportamentales

El estrés tiene como consecuencia alteraciones comportamentales que perjudican el bienestar integral de las personas. Sims, Gordon, García, Clark, Monye y Callender (2008) encontraron una relación entre la percepción de estrés y la ingesta desordenada de alimentos. De forma similar Bustos, Romero y Campo (2011) concluyeron que existe una asociación significativa entre el estrés y el riesgo de trastornos de comportamiento alimenticio. De acuerdo a Fillión et al. (1994) el estrés se relaciona a alteraciones del comportamiento como descuido de actividad física, aumento del consumo de alcohol, etc. Además los sucesos estresantes se asocian al incremento de la conducta suicida (Garland & Zigler, 1993).

El estrés afecta de manera negativa la calidad de vida en general de las personas. Este fenómeno reduce la capacidad de aprendizaje de los individuos (Martín, 2007) así como también perjudica su bienestar psicológico (Guarino, Gavidia, Antor & Caballero, 2000) y su estado general de salud (Sarid, Anson, Yaari & Margalith, 2004). Cid, Orellana, Barriga (2010) que el estrés se asocia de manera indirecta con la calidad de vida relacionada con la salud. Por este motivo el estrés se ha convertido en un concepto central de estudio de la psicología de la salud (Barra, 2003).

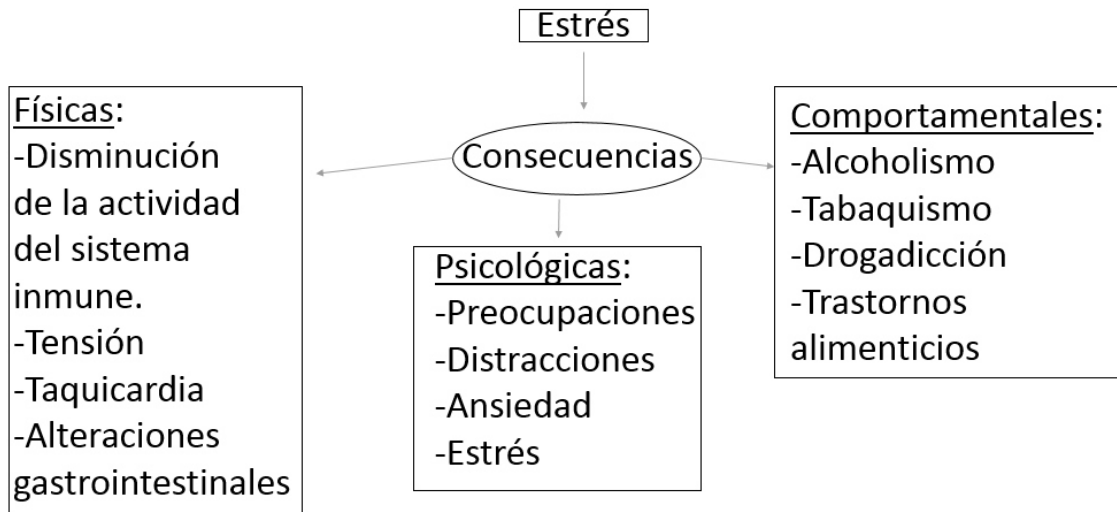


Figura 20. Ejemplos de consecuencias negativas del estrés (Robbins, 1994).

Consideraciones finales

La experiencia de estrés es inevitable pues responde a la necesidad de adaptación de los organismos a constantes cambios de todo tipo. En este sentido Durán (2010) menciona que tanto los cambios percibidos como negativos o como positivos generan estrés. Si bien el estrés es una respuesta primitiva que prepara el cuerpo para enfrentar situaciones amenazantes, en la actualidad las personas necesitan adaptarse a las exigencias del mundo moderno. Ahora las personas viven con la certeza de la necesidad de competitividad en el trabajo para sobrevivir en el mercado laboral (Atalaya, 2001). Hoy los enemigos son diferentes a los de tiempos primitivos aunque la respuesta del organismo ante las amenazas sigue siendo la misma (Mavila, 2000).

Un estudio reciente sobre estrés en México encontró que una cuarta parte de la población se ubica en un grado de estrés considerado como elevado, mientras que un 10% se encuentra en un nivel de estrés considerado como peligroso, lo que implica un alto índice de vulnerabilidad a las enfermedades relacionadas, siendo precisamente las mujeres y los adultos de entre 18 a 20 años de edad

años las más afectados. (Reducindo, Genchi, Bravo & Jaimes, 2013).

El estrés y su influencia en la vida de las personas ha sido un tema de interés para la investigación. El estudio de este concepto se ha visto impulsado por los nuevos avances teóricos que lo reconocen como un riesgo asociado a múltiples alteraciones del funcionamiento regular del organismo (Bonet, 2003). En este sentido, la investigación sobre el estrés sirve para ampliar su conceptualización y de esta manera promover futuros estudios.

El comprendimiento del estrés sirve para diseñar estrategias de intervención que favorezcan la adaptación de los individuos sin repercusiones en su estado de salud. El estrés no puede evitarse pues surge al darse los cambios en el medio ambiente. Sin embargo, lo que sí puede evitarse es la situación de estrés constante y prolongado que afecta negativamente la vida de las personas (Duran, 2010).

3.- Conciliación Trabajo-Familia

Balance trabajo-familia

La interacción trabajo-familia se concibe como una influencia mutua entre estos dos ámbitos. Tal influencia puede consistir en un conflicto o en un balance (Chang, McDonald & Burton, 2010). Pichler (2009) menciona que el balance entre el trabajo y la familia se genera cuando las actividades y aspiraciones correspondientes a ambos dominios son compatibles entre sí. Según Debeljuh & Jauregui (2004) algunos trabajadores logran este balance gracias a sus propios medios mientras que la mayoría requiere el apoyo manifiesto de las organizaciones para conseguirlo. Una manera en que las organizaciones pueden apoyar a los trabajadores a establecer un balance es mediante la implementación de políticas de conciliación.

Conciliación trabajo-familia

Con el fin de disminuir el conflicto los individuos intentan alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la familia (Clark, 2000). Conseguir un adecuado balance entre estos ámbitos representa un desafío tanto para los individuos como para las organizaciones (Lockwood, 2003). La teoría reconoce la necesidad de la búsqueda del equilibrio para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar (Grzywacz & Marks, 2000). El término conciliar se refiere a componer las necesidades de ambas esferas dentro de un balance para lograr mantenerlas (Benito, 2009). En relación a esto, McCarthy, Darcy y Grady (2010) definen la conciliación trabajo-familia como “las iniciativas introducidas voluntariamente por las empresas que faciliten la conciliación de trabajo de los empleados y su vida personal”. Se aprecia en esta definición el papel que se otorga a las organizaciones para lograr la conciliación.

En los últimos años se ha planteado para los trabajadores una relación con el trabajo asociada a la conciliación trabajo-familia (Gutián, 2009). Clásicamente, este concepto hace referencia a dos problemas de la vida cotidiana: 1) la forzosa separación del trabajo remunerado y la vida doméstica, y 2) la distribución del trabajo por géneros que asigna a los hombres el trabajo extradoméstico y a las mujeres el doméstico (Campillo, 2010). Cuando el hombre y la mujer participan en un trabajo remunerado la familia sufre cambios en su funcionamiento y la forma de atender las demandas del hogar. La conciliación trabajo-familia entonces implica la coordinación de la satisfacción de las demandas del trabajo y el hogar apelando a un menor conflicto de roles (Bartau, Etxebarria & Maganto, 2003).

No obstante, lograr la conciliación requiere tanto de la participación de las empresas, como la del individuo y la familia. Álvarez (2012) menciona que es necesario que todos los estamentos involucrados propongan estrategias para lograr la conciliación. Por su parte, las organizaciones tendrán que aprender a

equilibrar los intereses de todos los afectados por su actividad empresarial (Freeman, 1984). De este modo, un mayor grado de implicación de las empresas se relaciona con una óptima conciliación (Poelmans, Chinchilla & Cardona, 2003).

Políticas de conciliación trabajo-familia

De acuerdo a las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo Extraordinario celebrado en Luxemburgo en noviembre de 1997 el término de conciliación trabajo-familia se introdujo formalmente en el vocabulario de la política pública de la Unión Europea con el nombre de “Políticas de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Torns, Borrás y Moreno (2007) definen estas políticas como un conjunto de directivas encaminadas a la promoción de permisos, flexibilidad laboral y los servicios de atención de la vida cotidiana.

La implementación de políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas ha sido un reto para la sociedad actual. El gobierno se ha mostrado cada vez más consciente de la necesidad de atender las condiciones de conciliación trabajo-familia (Cardona, 2009) y estas han pasado a formar parte de las políticas de bienestar social (Campillo, 2010). El término de conciliación trabajo-familia surgió de campo de la legislación social europea y se transfirió a los estudios académicos, medios de comunicación y opinión pública (Campillo, 2010). Según Torns (2004) estas políticas configuran una estrategia para incrementar los niveles de empleo.

Campillo (2010) señala que el objetivo de las políticas de conciliación son la “desmercantilización” y la “desfamiliarización” del sistema de bienestar social de manera que los poderes públicos los que proporcionen un modelo de convivencia familiar basado en la autonomía y la igualdad. Esta propuesta considera la “desmercantilización” como una garantía por parte del estado al acceso a servicios de cuidado independientemente del nivel económico del

ciudadano. La “desfamiliarización” hace referencia a la garantía del estado hacia el acceso incondicional de los servicios de cuidado por parte de cualquier tipo de familia.

Torns (2004) señala que las políticas europeas de conciliación trabajo-familia se han orientado hacia dos finalidades centrales: 1) el fomento del empleo (particularmente el femenino), y 2) la promoción de la natalidad. Sin embargo, los efectos de estas leyes no se han advertido con claridad en el aumento de la natalidad en la población. En el caso de España la conciliación sigue siendo una preocupación actual pues a pesar de haberse adoptado distintas políticas los problemas de conciliación aún se hacen presentes. En relación a esto Campillo (2010) menciona que las políticas de conciliación actuales ignoran las necesidades reales de los padres y madres de familia que trabajan, en especial las necesidades de las madres solteras trabajadoras, que alcanzan la conciliación de las demandas laborales y domésticas gracias a sus propios medios, es decir, mediante su red de apoyo familiar y social o la contratación de servicios privados de cuidado.

El objetivo de las políticas de conciliación es esencialmente una perspectiva orientada al desarrollo del sistema económico. Torns (2011) apunta que en el tema de la conciliación el interés político es el aumento de la disponibilidad laboral de la población en general, particularmente las mujeres, teniendo como prioridad las necesidades de desarrollo del sistema económico, dejando de lado las necesidades de la población. Las políticas de conciliación responden a situaciones que quedan fuera de la vida cotidiana de los trabajadores. En relación a lo anterior se puede mencionar la Ley 1468 de 2011 implementada en Colombia en la que se declara que los hombres tienen derecho a ocho días de licencia remunerada por paternidad mientras que las mujeres disponen de 14 semanas de esta misma licencia.

Las políticas de conciliación no han logrado brindar beneficios a hombres y

mujeres por igual (Torns, 2005). Torns (2011) señala que estas políticas han procurado aumentar la participación laboral femenina al promover la compatibilidad del tiempo de trabajo con el tiempo de labores domésticas. Sin embargo, la autora señala que las mujeres suelen tener una mayor carga de trabajo que los hombres por lo que disfrutan en menor medida las actividades de ocio y tiempo libre. En relación a lo mencionado se abre la duda de si las políticas de conciliación están realmente dirigidas a las necesidades de la población o si son meramente artefactos de beneficio para las organizaciones (Campillo, 2010).

Las políticas de conciliación se rigen por una serie de requisitos organizacionales y colectivos que se concretan de forma diversas en los estados (López & Valiño, 2004). Torns (2005) menciona que uno de los principales objetivos de las políticas de conciliación trabajo-familia es la facilitación de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Sin embargo la autora señala que las medidas de conciliación trabajo-familia adoptadas por las organizaciones no procuran una clara incorporación de los hombres por lo que estas políticas terminan por satisfacer la necesidad de desregulación del mercado de trabajo. Además resulta evidente que la falta de conciliación no ha sido resuelta para las mujeres pues todavía existen problemas de compatibilidad de demandas laborales y del hogar (Torns, 2005).

Gutián (2009) indica que dentro de las políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones se ubican cuatro líneas de trabajo: 1) la flexibilidad laboral relacionada a los horarios de trabajo; 2) el apoyo social relacionado al asesoramiento técnico para lograr la conciliación entre el trabajo y la familia; 3) el ofrecimiento de servicios familiares como guarderías, transporte, etc., y 4) el ofrecimiento de otros beneficios como seguros familiares, etc.

Durán (2004) describe una clasificación de estrategias de conciliación que consiste en tres categorías: 1) secuenciación (comprende las licencias laborales

de promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial de las jornadas de trabajo, etc.); 2) derivación (implica los subsidios para la compra de servicios privados de cuidado, prolongación de horarios escolares, servicios subsidiados de transporte escolar, etc.), y 3) promoción de cambios culturales y redistribución de roles en el ámbito del hogar (incluye las licencias por paternidad).

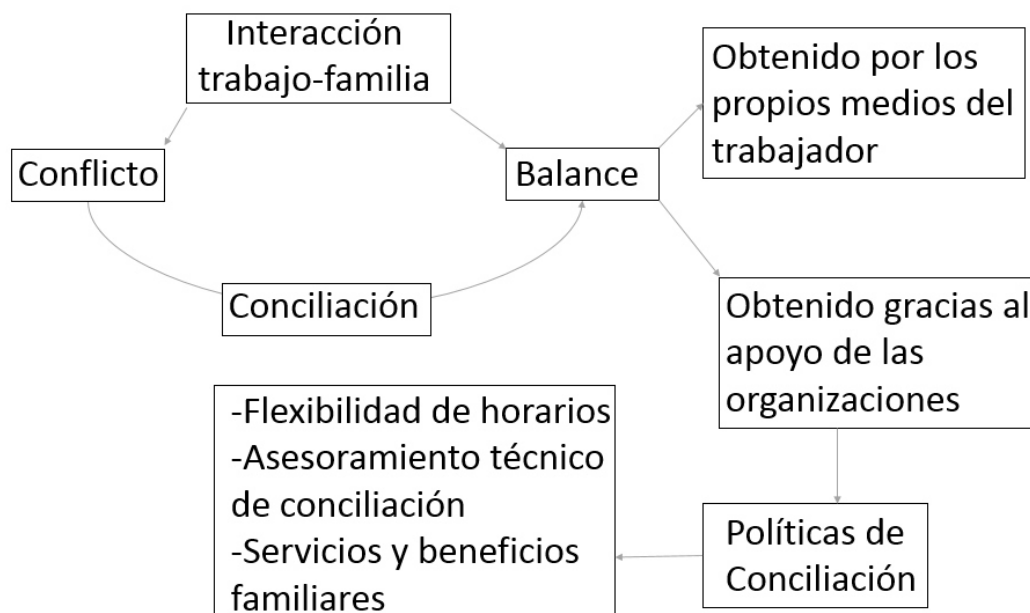


Figura 21. Papel de la conciliación en la interfaz trabajo-familia (McCarthy, Darcy & Grady, 2010)

Las organizaciones se ven beneficiadas en la medida que adoptan políticas que beneficien a sus trabajadores. Poelmans, Chinchilla y León (2003) expresan que estas políticas deben implementarse aunque algunas organizaciones consideren que la conciliación entre el trabajo y la familia no es su responsabilidad. Las organizaciones que favorecen esta conciliación obtienen beneficios como la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar familiar de sus trabajadores (Kinnunen, Mauno, Geurts & Dikkers, 2005).

La cultura organizacional ha cambiado paulatinamente a favor de la aceptación e incorporación de las políticas de conciliación debido a que estas benefician a la productividad (Mercader, 2008). Meil, García, Luque y Ayuso (2010) destacan que las políticas de conciliación que las organizaciones adoptan en mayor medida son: 1) flexibilidad de los horarios de trabajo; 2) flexibilidad del lugar de trabajo; 3) conceder permisos ajustados a las necesidades reales de los trabajadores; 4) ofrecer servicios de cuidado como guarderías, etc.; 5) brindar seguros y ayuda económica por el nacimiento de un hijo, etc. En el caso de España las principales políticas de conciliación implementadas en las organizaciones son la flexibilidad en días de permiso, trabajo a tiempo parcial, flexibilidad de horarios y brindar permiso para cuidar de personas dependientes (Poelmans & Chinchilla, 2001).

Empresas familiarmente responsables (EFR)

Chinchilla (2007) advierte que las organizaciones que toman en cuenta las necesidades familiares de sus trabajadores para establecer sus políticas de conciliación responden a tres tipos de perfiles: 1) las organizaciones que establecen políticas de conciliación para cumplir con las demandas de la ley; 2) las organizaciones que se preocupan por el desarrollo de las capacidades y competencias de sus trabajadores y procuran instalar un clima que favorezca el trabajo, y 3) las organizaciones que buscan establecer una política de valor duradera y estable para instaurar las condiciones laborales que sus trabajadores necesitan. Este tercer tipo de perfil vuelve a la empresa más flexible y adaptable a las necesidades de la población en general.

Para resolver la situación de conflicto trabajo-familia y establecer la conciliación es necesaria la participación de varios agentes. Debeljuh et al. (2005) determinan que la clave para desarrollar y mantener el balance entre el trabajo y la familia se encuentra en la participación de tres frentes: 1) el propio individuo o trabajador; 2) la organización, y 3) el Estado. De esta manera se observa que

el Estado es un elemento cuya participación es determinante en la situación de conflicto y conciliación trabajo-familia.

En países como España se implementaron leyes en la política de empleo que favorecen la conciliación como la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Personas Trabajadoras (Ley 39/1999) que incorpora las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. En el caso de México, aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que además protegerá la organización de la familia, aún no se han implementado leyes formales en la política de empleo mexicana que favorezcan la conciliación trabajo-familia. Sin embargo, en México, a partir del 2011 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ofrece el distintivo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) a las organizaciones que fomenten la conciliación trabajo-familia en la vida de sus trabajadores.

Rogers (2001) define una EFR como una organización que brinda apoyo a sus trabajadores en su búsqueda de conciliación de la vida laboral y familiar, asumiendo esta perspectiva debido al beneficio que representa para los empleados, la misma organización y la sociedad. El distintivo de EFR beneficia principalmente a los trabajadores aunque la evidencia empírica demuestra que las prácticas familiarmente responsables promueven una serie de beneficios para las organizaciones (Perry-Smith & Blum, 2000).

Lobel (2000) describe un caso de éxito de compromiso organizacional de una empresa multinacional de informática en Brasil que consideró las preferencias de arreglos laborales de sus trabajadores. Esta empresa encontró que del total de los trabajadores entrevistados un 48% demanda flexibilidad horaria, 45% solicita flexibilidad horaria semanal, 42% prefiere trabajar desde casa y 34% requiere de permisos personales de ausencia. Al siguiente año la empresa diseñó e implementó políticas de trabajo relacionadas con las necesidades

reales de sus empleados demostrando su capacidad de liderazgo al ser receptiva de las demandas de sus trabajadores. En México la misma empresa siguió un procedimiento idéntico y reportó resultados similares.

La OIT (2009) describe una serie de prácticas promotoras de la conciliación trabajo-familia implementadas en empresas de América Latina y El Caribe. Algunas de las más significativas son: 1) establecer políticas de trabajo de tiempo flexible; 2) implementar políticas de permisos especiales de paternidad y maternidad que permitan trabajar a larga distancia después del nacimiento de un hijo; 3) ofrecer permisos especiales de ausencia sin y con goce de sueldo; 4) proporcionar licencias para la atención de emergencias relacionadas con los hijos de los trabajadores; 5) proveer centros para la realización de tareas escolares de los hijos de los trabajadores; 6) realizar programas de verano para los hijos de los trabajadores; 7) brindar apoyo a los trabajadores relacionado con el cuidado de los hijos en períodos de vacaciones; 8) proveer prestaciones y seguros de gastos médicos para los trabajadores, etc.

Las políticas de conciliación trabajo-familia se pueden implementar en cualquier empresa para promover tanto su bienestar organizacional como el bienestar del trabajador (Poelmans et al., 2003). Según Idrovo (2006) los altos directivos de las empresas consideran la esfera familiar como un elemento clave en un 71% para el buen desempeño laboral. No obstante, sólo el 57% de las empresas consideran necesaria la implementación de políticas de conciliación. Castillo-León (2008) señala que las estrategias de conciliación más utilizadas por las empresas son la flexibilidad horaria (76.5%) y prestar ayuda a las familias con personas dependientes (50.0%).

Boyar (2003) propone cinco estrategias dirigidas hacia las organizaciones para fomentar la conciliación: 1) flexibilidad de la modalidad de trabajo, 2) evaluar el trabajo en función de los resultados, 3) prestar ayuda a las familias con personas dependientes (hijos o adultos mayores), 4) no entorpecer la solicitud

de permisos relacionados con demandas familiares y 5) establecer servicios generales de apoyo a la familia. Asimismo, Powell y Greenhaus (2006) proponen seis estrategias de conciliación dirigidas al individuo: 1) separar afectivamente los diferentes roles, 2) compensar las satisfacciones de un rol con las insatisfacciones de otro, 3) limitar la participación en una esfera para satisfacer las necesidades de otra, 4) hacer un intento de responder a las demandas de ambos roles, 5) reducir las altas expectativas en ambos roles, y 6) solicitar la ayuda de otras personas cuando sea necesario.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker (2002) consideran el engagement o “vinculación psicológica con el trabajo” como una estrategia de conciliación que beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas. Los autores definen este concepto como un estado mental positivo de autorealización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, absorción, dedicación y concentración en el trabajo. Salanova y Schaufeli (2004) demostraron que el engagement es un factor modulador de los recursos organizacionales sobre el bienestar y la calidad de vida en general de los trabajadores. Asimismo se relaciona positivamente con el desempeño y la fidelidad de los trabajadores (Salanova, Agut & Peiró, 2005) y negativamente con el absentismo, la rotación y la tendencia de abandono por parte de los trabajadores (Schaufeli y Bakker, 2004).

Salanova y Schaufeli (2009) describen cuatro grupos de factores generadores de engagement en los trabajadores de organizaciones: 1) los recursos laborales (tales como la autonomía, presencia de apoyo social laboral y retroalimentación por parte de los supervisores); 2) los recursos profesionales (como la autoeficacia o la creencia de una persona en la propia capacidad para realizar adecuadamente su trabajo); 3) los efectos y consecuencias relacionados con el esfuerzo realizado, y 4) el contagio emocional y afectivo generados fuera del ámbito laboral que operan como factores motivantes y vigorizantes para la realización del trabajo. Cuantos más sean los recursos laborales y personales

desarrollados en una organización mayor será mayor la probabilidad de generar el engagement en sus trabajadores.

Conciliación trabajo-familia en la actualidad

La situación actual de la conciliación trabajo-familia refleja una serie de problemas en relación a la cultura social y laboral (Torns, 2011). La forma en que se comprenden las necesidades de conciliación entre las demandas del trabajo y la familia pone de manifiesto la manera en que la cultura entiende la igualdad y corresponsabilidad de la distribución de las tareas del hogar (Maruani, 2007). Actualmente en España lograr la conciliación trabajo-familia implica la elaboración de arreglos por parte de la familia como la postergación de la maternidad, solicitud de apoyo y ayuda a otros familiares, reducción del tiempo de la jornada laboral lo que implica una reducción en los ingresos familiares (Crespo & Moretón, 2010).

En el tema de la conciliación Torns (2005) recomienda que en un futuro inmediato se debe tomar en cuenta la conveniencia de aumentar los permisos laborales relacionados a la atención y cuidado de personas dependientes (niños, ancianos, enfermos, etc.) y negociar de forma colectiva la obtención de permisos relacionados con otras necesidades importantes para conseguir la conciliación. La misma autora apunta que para lograr la conciliación trabajo-familia estos permisos deben ser accesibles para todos los trabajadores y no solamente para los más privilegiados. Asimismo señala que es necesario implementar políticas de tiempo que promuevan el bienestar cotidiano como la implementación de jornadas laborales que permitan el intercambio de tiempo por tiempo y no de tiempo por dinero o salario.

Salanova y Shaufeli (2004) ponen de manifiesto que uno de los principales motivos para promover el carácter positivo a las organizaciones es la supervivencia en un contexto de cambios económicos constantes. Por esta

razón las organizaciones precisan de contar con trabajadores motivados y saludables para lograr la adecuada adaptación al medio económico. Una forma de conseguir este objetivo es la implementación de políticas de conciliación ajustadas a las necesidades reales de los trabajadores. Los autores advierten un cambio gradual en las organizaciones modernas orientado a la consideración de estos conocimientos psicológicos.

En las últimas décadas, la conciliación trabajo-familia se ha convertido en un eje central de investigación (Molina, 2011). Al ser una herramienta que puede generar cambios positivos en las empresas afectadas por el conflicto (Poelmans et al., 2003) la conciliación implica una serie de prácticas que ayudan a los trabajadores a equilibrar su vida laboral y familiar (Lobel & Kossek, 1996). Las organizaciones tienen mucho que ganar cuando se preocupan por apoyar a sus trabajadores a conseguir y mantener un equilibrio (Lingard & Francis, 2006). Sin embargo, existe una falta de conciencia sobre la necesidad de políticas de conciliación en las empresas privadas (Blanco & Lattrich, 2008). Las empresas que renuncian a apoyar a sus trabajadores, renuncian también a beneficios como legitimidad, apoyo social, mejoras en su imagen, entre otras ventajas (Pasamar & Olavide, 2011).

Conciliación trabajo-familia y salud

La conciliación trabajo-familia es un elemento importante de la salud ocupacional concepto que Salanova (2009) describe como el completo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en relación al ámbito laboral. La autora menciona que su objetivo principal es mejorar la calidad de vida laboral y promover la salud y bienestar de los trabajadores. El enfoque de la salud ocupacional sobrepasa al modelo biomédico tradicional de la salud en el trabajo enfocado en las enfermedades y factores de riesgo más comunes desatendiendo las cuestiones personales, ambientales, sociales e institucionales. Salanova, Martínez y Llorens (2005) explican que la Psicología

de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) se encarga de aplicar el conocimiento psicológico a la promoción de la salud ocupacional. El objetivo de la PSOP es descubrir y fomentar las características del funcionamiento óptimo de las personas y los grupos en las organizaciones.

Para concebir el bienestar integral del trabajador es necesario tomar en cuenta todos los aspectos de su vida, es decir, su vida laboral y extra-laboral (Sierra et al., 2009). Por una parte, es importante procurar la satisfacción laboral, ya que esta abarca los sentimientos de los trabajadores con respecto a su empleo (Spector, 1985). La salud laboral es parte del bienestar integral del trabajador, y en relación a esto Jaramillo y Gómez (2008) mencionan que “en la práctica, la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre condiciones de trabajo y salud de los trabajadores”.

La salud laboral tiene como principal objetivo la preservación del bienestar físico, social y mental en relación al ámbito laboral. El control de las condiciones de trabajo es indispensable para garantizar una seguridad adecuada y la compatibilidad del clima laboral con las características de los trabajadores. De igual manera, es necesaria la identificación y eliminación de factores que puedan afectar la salud y bienestar de los trabajadores, además de identificar y potenciar los elementos que los benefician (García, Benavides & Ruiz-Frutos, 2000).

4.- Enriquecimiento Trabajo-Familia

Interacción trabajo-familia positiva

En sus inicios los estudios sobre la interacción trabajo-familia sólo consideraron la perspectiva negativa de esta, es decir, el conflicto trabajo-familia. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brindley (2005) señalan que existe una extensa

literatura sobre la interacción entre el trabajo y la familia, en especial con respecto a su incompatibilidad y sus consecuencias negativas para los trabajadores. Sin embargo, posteriormente el interés de la investigación se dirigió hacia la perspectiva positiva de la interacción trabajo-familia, la cual Greenhaus y Powell (2006) denominaron “enriquecimiento trabajo-familia”. Los autores definieron este término como el nivel en que las experiencias adquiridas en un rol mejoran la calidad de vida en otro rol.

Enriquecimiento trabajo-familia

El enriquecimiento surge cuando los beneficios obtenidos en un rol (por ejemplo, el trabajo) posibilitan un mejoramiento en el desempeño general en otro rol (por ejemplo, la familia). De esta manera, el enriquecimiento trabajo-familia se manifiesta cuando en un rol se adquieren recursos físicos, afectivos y sociales que permiten el desarrollo positivo de otro rol. Según la teoría de enriquecimiento de Greenhaus y Powell (2006) los roles familiares y laborales pueden beneficiarse unos a otros y actuar como aliados en vez de enemigos.

Anteriormente una dificultad para el estudio del enriquecimiento trabajo-familia fue la falta de un marco teórico general e integral que desarrollara este concepto (Eby et al., 2005). No fue sino hasta el año 2006 que Greenhaus y Powell proporcionaron un extenso marco teórico basado en contribuciones teóricas de investigaciones previas como la teoría de acumulación de roles (Sieber, 1974). De acuerdo a Sieber (1974) las personas adquieren los siguientes beneficios al participar en múltiples roles simultáneamente: 1) obtener mayores privilegios de rol; 2) adquirir una menor tensión de un rol debido al efecto amortiguador de otros roles; 3) mejorar el estatus social y laboral, y 4) conseguir un mayor número de recursos y enriquecimiento de la personalidad (por ejemplo, mayor paciencia, flexibilidad, etc.).

Greenhaus y Powell (2006) explican que el enriquecimiento trabajo-familia

sucede a través de un fenómeno denominado vía afectiva. Según los autores este fenómeno ocurre cuando en el rol A (por ejemplo, el hogar) se obtienen recursos (por ejemplo, el respeto) que mejoran el funcionamiento del mismo rol y en consecuencia se transmiten emociones positivas al rol B (por ejemplo, el trabajo). Asimismo, cuando en el rol B (trabajo) se obtienen recursos que favorecen el funcionamiento del mismo rol (por ejemplo, autoestima) se transmiten emociones positivas al rol A (familia). De esta manera el enriquecimiento desarrollado mediante la vía afectiva genera emociones positivas en ambas direcciones.

Similar al caso del conflicto trabajo-familia, el enriquecimiento se puede explicar mediante la teoría del spillover o salpicar (Frone, 2003). Esta teoría hace referencia al efecto indirecto que los sucesos ocurridos en un rol pueden influenciar, ya sea positiva o negativamente, los sucesos ocurridos en otro rol. Según Keene y Reynolds (2005) las características del rol laboral son más determinantes que los factores asociados al rol familiar para explicar el efecto de spillover entre el trabajo y la familia. Los efectos del spillover pueden ser tanto positivos como negativos (Losoncz & Bortolotto, 2009; Baxter & Alexander, 2010).

El enriquecimiento trabajo-familia también puede ser explicado desde la teoría del enfoque expansionista de Marks (1977). Según este enfoque algunos roles pueden generar un efecto positivo relacionado a una forma de incremento de energía necesaria para un rol distinto. Las personas que participen en múltiples roles pueden obtener beneficios a través de la generación de recursos que permitan un mejor desempeño en su participación en los diversos roles en los que están involucrados. Greenhaus y Powell (2006) construyeron un marco teórico basado en estos hallazgos y propusieron las siguientes características del enriquecimiento trabajo-familia: 1) los recursos que se generan en un rol conducen a beneficios en otro rol, y 2) el enriquecimiento se genera mediante las vías instrumental y afectiva.

Tabla 2. Teorías que apoyan el concepto de enriquecimiento trabajo-familia.

Teoría	Autor	Concepto
Teoría de la acumulación de roles	Sieber (1974)	Los individuos obtienen beneficios al participar en múltiples roles.
Teoría de Spillover	Frone (2003)	Los sucesos ocurridos en un rol pueden influenciar, positiva o negativamente, los sucesos ocurridos en otro rol.
Teoría de enfoque expansionista	Marks (1977)	Algunos roles producen un incremento de energía que beneficia a otros roles.
Teoría de los recursos obtenidos	Wayne et al. (2007)	La participación en un rol genera recursos que facilitan la participación en otros roles.

Es importante diferenciar el enriquecimiento trabajo-familia de los distintos términos que se han desarrollado en torno a la interacción positiva entre el trabajo y la familia. Existen diferentes concepciones teóricas para referirse a la interacción positiva entre el trabajo y la familia tales como los conceptos de efectos positivos colaterales, facilitación, mejoramiento, sinergia y enriquecimiento trabajo-familia (Beutell & Wittig-Berman, 2008; Balmforth & Gardner, 2006). De acuerdo a Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz (2006) es importante considerar la diferencia conceptual de los diversos constructos teóricos relacionados a la interacción trabajo-familia positiva cuando se desarrolla una medición particular para cada uno de estos.

Semejante al caso del conflicto trabajo-familia, las consecuencias del enriquecimiento son consideradas como bidireccionales. Grzywacz y Marks (2000) mencionan que tanto el conflicto como el enriquecimiento trabajo-familia presentan un sentido bidireccional en los efectos que producen, es decir, los efectos de la familia puede influir de manera positiva o negativa en el desempeño que una persona realice en el trabajo y viceversa. Autores como Gareis, Barnett, Ertel y Berkman (2009) describen el enriquecimiento trabajo-familia como bidireccional tanto del trabajo a la familia como de la familia al

trabajo.



Figura 22. Similar al conflicto trabajo-familia el enriquecimiento se considera bidireccional (Grzywacz & Marks, 2000).

Enriquecimiento trabajo-familia como dimensión de la conciliación

El enriquecimiento trabajo-familia figura como una dimensión de la conciliación entre el trabajo y la familia (Frone, 2003). Allis y O'Driscoll (2008) describen el enriquecimiento figura como una de las dimensiones más importantes y significativas de la conciliación trabajo-familia. La conciliación se ha convertido en un tema de interés para la investigación debido a los constantes cambios socioculturales del ámbito laboral como el incremento cada vez mayor del número de familias monoparentales y familias las carrera dual en la fuerza laboral (Greenhaus & Powell, 2006). Algunos estudios han encontrado una relación positiva entre el enriquecimiento trabajo-familia y determinadas intervenciones de conciliación trabajo-familia enfocadas a la autonomía y retroalimentación en el trabajo (Voydanoff, 2004; Grzywacz & Marks, 2000).

Existen estudios que señalan los efectos del enriquecimiento trabajo-familia como un amortiguador del conflicto trabajo-familia. De acuerdo a Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, O'Driscoll, Phillips, Chen, Lo, Sit, y Shi (2010) cuando los individuos presentan un estado psicológico de enriquecimiento se previene la interferencia de las responsabilidades del trabajo y el hogar. En este sentido, Boz, Martínez-Corts y Munduate (2009b) mencionan que las

experiencias de enriquecimiento trabajo-familia reducen los efectos de algunos conflictos relacionados con el trabajo. Además, Boz, Martínez-Corts y Munduate (2007) encontraron que tanto hombres como mujeres expresan tener un mayor nivel de enriquecimiento que de conflicto trabajo-familia en sus vidas.

Es importante concebir el conflicto y el enriquecimiento como fenómenos distintos y separados. Greenhaus y Powell (2006) revisaron diversos estudios y encontraron que el conflicto trabajo-familia y el enriquecimiento trabajo-familia no se encuentran significativamente correlacionados en la mayoría de estos casos. En este sentido, Frone (2003) indica que tanto el conflicto trabajo-familia como el enriquecimiento trabajo-familia representan constructos independientes.

Actualmente la relación entre el enriquecimiento trabajo-familia y conflicto trabajo-familia es un tema de debate. Carlson et al. (2006) encontraron que la ausencia de enriquecimiento trabajo-familia no corresponde a la presencia de conflicto trabajo-familia y viceversa. Si bien los constructos de conflicto y enriquecimiento son independientes, los trabajadores pueden experimentarlos simultáneamente, mostrando diferencias significativas entre la percepción de género, pues a diferencia de los hombres, las mujeres experimentan un patrón relacionado a niveles elevados de conflicto y niveles moderados de enriquecimiento trabajo-familia (Boz, Martínez-Corts & Munduate, 2009^a).

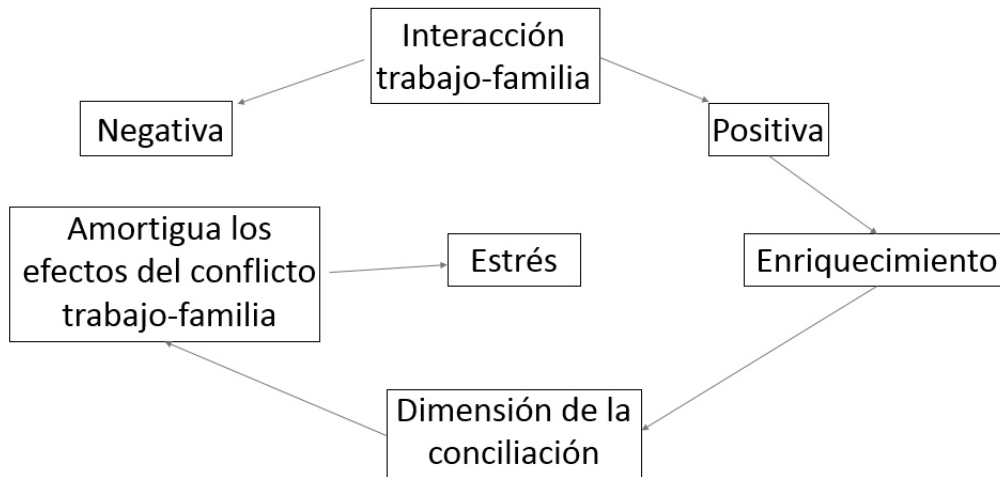


Figura 23. El enriquecimiento trabajo-familia es reconocido como una dimensión de la conciliación entre los roles familiares y laborales (Frone, 2003).

Consecuencias positivas del enriquecimiento trabajo-familia

El enriquecimiento trabajo-familia se ha relacionado con una serie de consecuencias positivas para los trabajadores y las organizaciones. McNall, Masuda y Nicklin (2010) propusieron una tipología en la que los resultados del enriquecimiento se dividen en tres categorías: 1) resultados relacionados con el trabajo (consideran los efectos del enriquecimiento en el trabajo); 2) resultados no relacionados con el trabajo (consideran los efectos del enriquecimiento en la familia y otras esferas en las que participa el individuo), y 3) resultados relacionados con la salud (consideran los efectos del enriquecimiento sobre la salud física y mental).

Existen estudios que han demostrado una relación positiva entre el enriquecimiento trabajo-familia y resultados organizacionales como la satisfacción laboral (Beutell y Witting-Berman 2008). De acuerdo a Wayne, Musisca y Fleeson (2004) el enriquecimiento trabajo-familia se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Asimismo Wayne, Randel y Stevens (2006) encontraron una relación significativa positiva entre el enriquecimiento y

diversas actitudes laborales positivas como la satisfacción y compromiso laboral. La interacción positiva trabajo-familia se relaciona con los resultados del rol de origen, por ejemplo, si un trabajador percibe que su trabajo es una fuente de enriquecimiento hacia la familia presentará satisfacción laboral (Wayne et al., 2006).

El apoyo social de parte de los supervisores en el trabajo representa un elemento fundamental para el desarrollo de enriquecimiento trabajo-familia (Aryee, Srinivas & Tan, 2005). Según Beehr, Jex, Stacy y Murray (2000) los supervisores tienen la capacidad de reducir el estrés y la tensión relacionada con el trabajo. Desde la perspectiva de Marks (1977) la reducción del estrés y la tensión en el trabajo proporciona confianza y energía que beneficia el desempeño en el rol de la familia. Sin embargo, Wayne et al. (2006) encontraron que los beneficios obtenidos en un rol residen solamente en el rol originario y no se presentan consecuencias positivas en otros ámbitos.

La satisfacción laboral se origina en diversas fuentes relacionadas con el trabajo como el enriquecimiento trabajo-familia. De acuerdo a Dresselle y Conklin (2010) la satisfacción laboral proviene de la medida en que los motivadores laborales intrínsecos (por ejemplo, retos profesionales, responsabilidades en el trabajo, enriquecimiento trabajo-familia, etc.) y los extrínsecos (por ejemplo, flexibilidad de horarios, sueldos, clima laboral, etc) cumplen con sus finalidades y propósitos.

La presencia de enriquecimiento del trabajo hacia la familia (Allis & O'Driscoll, 2008) y de la familia hacia el trabajo (Aryee et al., 2005) se relaciona positivamente con la salud mental del trabajador (Allis & O'Driscoll, 2008). Del mismo modo McNall, Masuda y Nicklin (2010b) concluyeron que tanto el enriquecimiento trabajo-familia como el enriquecimiento familia se relacionan positivamente con la salud física y mental.

De acuerdo al modelo de enriquecimiento de Greenhaus y Powell (2006) cuando un trabajador participa en múltiples roles puede obtener múltiples beneficios pues las experiencias en un rol favorece el desempeño en otro rol. En el caso de los obreros que retoman sus estudios se presenta la participación en un mayor número de roles por lo que el nivel de enriquecimiento puede ser mayor. Basándose en la teoría de los recursos de Hobfoll (1989), Wayne et al. (2007) extiende el modelo de enriquecimiento propuesto por Greenhaus y Powell al proponer la perspectiva de los recursos obtenidos.

Enriquecimiento trabajo-familia mediante el incremento de recursos

Uno de los beneficios que un trabajador puede obtener al desempeñarse en diversos roles es la obtención de recursos. Schaufeli y Bakker (2004) definen los recursos como aspectos físicos, sociales u organizacionales. Asimismo Bakker y Demerouti (2007) mencionan que los recursos pueden ser características del ambiente organizacional que cumplen con las siguientes condiciones: 1) ayudan a los trabajadores a alcanzar metas; 2) atienden y satisfacen las necesidades de los trabajadores, y 3) promueven el crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores. La obtención de recursos puede aumentar el nivel de enriquecimiento trabajo-familia y favorecer la satisfacción laboral y familiar (Hunter et al., 2010).

La teoría de enriquecimiento elaborada por Greenhaus & Powell (2006) propone que el enriquecimiento de roles consiste en la obtención de diversos recursos en un rol que benefician el desempeño en otro rol. En su modelo los autores especifican los siguientes cinco tipos de recursos que se pueden generar en un rol y que pueden además beneficiar el desempeño en otro rol: 1) habilidades y perspectivas (habilidades cognitivas, sociales, resolución de problemas, etc.); 2) recursos físicos y psicológicos (tolerancia, autoestima, salud física, etc.); 3) recursos de capital social (influencia e información sobre relaciones interpersonales en el trabajo y la familia); 4) flexibilidad (discreción relacionada

con el tiempo, ritmo y lugar con la finalidad del cumplimiento de los requisitos del rol desempeñado), y 5) recursos materiales (dinero, herramientas de trabajo, regalos del trabajo o familia, etc.).

Los recursos sociales obtenidos a través de la participación en diversos roles facilita el enriquecimiento trabajo-familia y promueve un ambiente laboral positivo que permite a los trabajadores aplicar exitosamente sus recursos en ámbitos laborales y no laborales (Wayne, Grzywacz, Carlson & Kacmar, 2007). En esta misma línea Hunter, Perry, Carlson y Smith (2010) señalan que los individuos que experimentan un ambiente positivo derivado del apoyo social en el trabajo tenderán a experimentar también un mayor nivel de enriquecimiento trabajo-familia. El apoyo social genera un ambiente positivo que mejora el desempeño de los individuos en sus diversos roles -en este caso el trabajo y la familia- promoviendo la satisfacción en cada uno de estos (Wayne et al., 2004; Wayne et al., 2007).

Políticas de conciliación y enriquecimiento trabajo-familia

La participación de las organizaciones figura como un elemento importante para el desarrollo de enriquecimiento trabajo-familia. De acuerdo a Thomas y Ganster (1995) las organizaciones pueden ofrecer a sus trabajadores diversos beneficios de apoyo familiar que favorezcan el equilibrio en sus múltiples funciones. La presencia de políticas formales de conciliación entre el trabajo y la familia puede aumentar el nivel de enriquecimiento trabajo-familia en los trabajadores y mejorar los resultados de la organización (Anderson, Coffey & Byerly, 2002).

La evidencia científica demuestra una relación negativa entre las políticas de conciliación y el conflicto trabajo-familia Thompson y Prottas (2005). No obstante la relación entre las políticas organizacionales y el enriquecimiento apenas ha sido estudiada (Wayne et al., 2006). En este sentido, un estudio

realizado por Boz (2013) demuestra que las políticas organizacionales de conciliación trabajo-familia se relacionan negativamente con las experiencias de enriquecimiento y positivamente con las experiencias de conflicto trabajo-familia. Demerouti, Martínez-Corts, Boz (2013^a) señalan que la implementación de políticas de conciliación e igualdad favorecen las experiencias de enriquecimiento trabajo-familia en las empresas. Sin embargo Butler, Gasser y Smart (2004) encontraron que los trabajadores no utilizan los beneficios que las organizaciones proveen para favorecer a la familia.

Las organizaciones obtienen beneficios cuando implementan intervenciones a favor del enriquecimiento y la conciliación. Chinchilla y Moragas (2009) destacan la importancia de la consideración de las organizaciones hacia sus trabajadores, es decir, tomar en cuenta su condición como trabajadores que forman parte de una familia y que los recursos que obtienen en la familia favorecen un óptimo desempeño laboral y viceversa. Del mismo modo los autores señalan que el desarrollo de familias saludables y estables, tanto emocional como económicamente, favorece la sostenibilidad de los sistemas económicos mundiales.

Las intervenciones dirigidas al desarrollo de conciliación trabajo-familia pueden enfocarse en el enriquecimiento como una de sus dimensiones. Según la OCDE (2011) el balance entre el trabajo y la familia es uno de los principales retos que enfrentan los padres de familia en la actualidad. La misma organización menciona que descuidar el balance entre el trabajo y la familia tiene consecuencias negativas para el ámbito social y económico.

Enriquecimiento trabajo-familia en la actualidad

En el presente el enriquecimiento ha sido poco estudiado en comparación con el conflicto trabajo-familia. McNall et al. (2010b) señalan que la investigación relacionada a la interacción trabajo-familia se ha enfocado más en los aspectos

negativos entre el trabajo y la familia, ignorando los aspectos positivos que existen entre estas esferas vitales. Según Carlson et al., (2006) el constructo de enriquecimiento trabajo-familia es un tema que ha sido ampliamente ignorado por la literatura científica. En este sentido, Baral y Bhargava (2010) indican que los estudios sobre enriquecimiento trabajo-familia aún son muy escasos como para realizar conclusiones acertadas a este respecto.

El constructo de enriquecimiento trabajo-familia es un tema que recientemente se ha comenzado a investigar. De acuerdo a Hunter et al., (2010) la investigación sobre las experiencias de enriquecimiento trabajo-familia en la vida de los trabajadores ha iniciado recientemente. Barnett y Hyde (2001) comprobaron las sinergias existentes entre el trabajo y la familia, las cuales son de naturaleza distinta a las del conflicto trabajo-familia (Grzywacz & Marks, 2000). Frone (2003) señala que en comparación con el enriquecimiento trabajo-familia, el enriquecimiento trabajo-familia ha permanecido conceptual y empíricamente subdesarrollado. Del mismo modo, Hunter et al. (2010) señalan el escaso estudio sobre el papel de los recursos que producen el enriquecimiento trabajo-familia.

Las características de las modalidades de trabajo han sufrido constantes cambios en la actualidad por lo que se vuelve necesaria la investigación sobre la interacción trabajo-familia y el enriquecimiento trabajo-familia. En la medida que aumenta el número de mujeres, parejas de doble ingreso y familias monoparentales que participan en la fuerza laboral se incrementa el nivel de responsabilidades de atención familiar (Bond, Thompson, Galinsky y Protas (2002). En este sentido, Mulvaney, O'Neill, Cleveland y Crouter (2006) indican que las estructuras organizacionales modernas han representado un aumento en la cantidad e intensidad de exigencias laborales, lo que figura como una amenaza para la salud física y psicológica, rendimiento laboral y la vida fuera del trabajo.

CAPITULO III

METODO

La pretensión del presente trabajo fue determinar la relación existente entre las variables conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia y estrés percibido en dos grupos de obreros de la empresa Panel Rey, de los cuales uno se encuentra estudiando la preparatoria.

Para realizar lo anterior se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal que permitió comparar las variables entre ambos grupos de obreros.

PARTICIPANTES

Los datos a analizar sobre las variables en cuestión se obtuvieron mediante la participación voluntaria de 172 obreros del sexo masculino, de los cuales 66 se encuentran estudiando la preparatoria en el programa Prepa-Empresa de la Universidad Regiomontana. Se procuró mantener condiciones adecuadas y una igualdad de las mismas para todos los obreros que participaron en la aplicación de los instrumentos.

INSTRUMENTOS

Para medir los niveles de conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia en ambos grupos se utilizó la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, también conocida como SWING (Moreno, Sanz, Vergel, Rodríguez & Geurts, 2009), conformada por 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. El análisis de la confiabilidad de esta escala indicó una buena

consistencia interna con valores situados entre los .77 y .89.

Para determinar los niveles de estrés percibido se utilizó la adaptación de la Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS) (Cohen, Karmack & Memelstein, 1983) de González-Ramírez y Landero (2007) la cual es una escala tipo likert de cinco alternativas que van de 0 (nunca) a 4 (siempre). El instrumento está conformado por 14 ítems que sirven para hacer una medición de la percepción de las personas sobre su situación (estresante o no estresante). La escala tiene una puntuación que va de 0 a 56 puntos en donde una mayor puntuación, indica un mayor nivel de estrés percibido. La valoración de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10, y 13 son invertidos.

Para reafirmar el valor de la confiabilidad de la adaptación mexicana de la escala PSS (González-Ramírez & Landero, 2007) se retiraron los ítems 4, 5, 12 y 13 para simular la aplicación de la versión reducida de la misma escala (PSS10) realizada por Cohen y Williamson (1988).

El análisis de la confiabilidad de la escala PSS de Cohen, Karmack y Memelstein (1983) indicó una consistencia interna de .75 mientras que la versión adaptada al español de González-Ramírez y Landero (2007) mostró una consistencia interna de .83. Asimismo, la versión PSS10 de Cohen y Williamson (1988) mostró una consistencia interna de .78.

PROCEDIMIENTO

Diseño utilizado:

El diseño es transversal, correlacional.

Recolección de datos:

Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Escala de Estrés Percibido (PSS) a 172 obreros de la empresa Panel Rey de los cuales 66 se encuentran retomando sus estudios de

preparatoria en el programa de Prepa-Empresa de la Universidad Regiomontana, y el resto no estudia actualmente. Posteriormente los datos recolectados de los instrumentos fueron capturados en el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para la construcción de la base de datos.

Análisis de datos:

Para describir y comparar las diferencias de las variables entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos se realizó una prueba u de Mann-Whitney en el SPSS.

Para determinar la relación de las variables de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia en cada grupo se realizó una prueba de correlación de Spearman en el programa SPSS.

Se realizó la prueba de z de Fisher para estimar el contraste de la diferencia de la correlación de las variables del grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

El objetivo general de la presente investigación es realizar una comparación de los niveles de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo obreros que no participan en programas académicos, así como describir la correlación entre las variables en cada uno de los grupos. A continuación se presentan los resultados del análisis estadístico de los datos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos utilizados para medir el conflicto trabajo-familia, enriquecimiento trabajo-familia (SWING) y estrés percibido (PSS).

Tomando en cuenta la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, los resultados no se distribuyen con normalidad, por lo que se decidió utilizar las pruebas no paramétricas para el contraste del nivel de las variables entre los grupos. Los resultados se muestran siguiendo el orden de los objetivos específicos derivados del objetivo general.

Se utilizó el Software SPSS para analizar los estadísticos descriptivos de la aplicación de cada instrumento. En la aplicación de la escala SWING se encontró una media de 28.51, una mediana de 29, un puntaje mínimo de 7, un puntaje máximo de 46, una desviación estándar de 6.26 y un alfa de .686. En el caso de la subescala de interacción negativa de la escala SWING se encontró una media de 7.76, una mediana de 7, un puntaje mínimo de 0, un puntaje máximo de 20, una desviación estándar de 4.83 y un alfa de .822. Al analizar la subescala de interacción positiva de la escala SWING se encontró una media de 20.76, una mediana de 21, un puntaje mínimo de 0, un puntaje máximo de

30, una desviación estándar de 5.93 y un alfa de .866. Del mismo modo se encontró en el análisis de la escala PSS una media de 20.81, una mediana de 21, un puntaje mínimo de 7, un puntaje máximo de 33, una desviación estándar de 5.72 y un alfa de .693.

Tabla 3. Estadísticos de instrumentos aplicados.

Escalas	Media	Mediana	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Desviación estándar	Alfa
SWING	28.51	29	7	46	6.26	.686
Interacción negativa trabajo-familia	7.76	7	0	20	4.83	.822
Interacción positiva trabajo-familia.	20.76	21	0	30	5.93	.866
PSS	20.81	21	7	33	5.72	.693
PSS10	14.27	14	3	26	4.40	.648

Tabla 4. Estadísticos total-elemento de la escala SWING.

Item	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	27.74	37.525	.148	.321	.684
2	27.97	37.128	.178	.331	.682
3	27.37	36.878	.196	.469	.681
4	27.74	35.808	.281	.433	.673
5	27.81	37.123	.164	.399	.683
6	27.57	35.896	.256	.473	.675
7	27.87	37.438	.151	.372	.684
8	27.56	37.160	.147	.530	.685
9	28.27	38.314	.090	.402	.687
10	27.98	38.742	.013	.256	.693
11	28.28	38.252	.124	.315	.685
12	28.27	38.726	.034	.333	.690
13	26.43	35.755	.233	.241	.678
14	26.81	34.000	.425	.435	.657
15	26.59	34.302	.391	.518	.660
16	26.66	34.788	.340	.624	.666

17	26.78	35.819	.269	.537	.674
18	26.24	34.186	.414	.439	.658
19	26.22	35.109	.285	.581	.672
20	26.13	34.888	.369	.540	.664
21	26.34	34.659	.393	.550	.661
22	26.20	35.239	.315	.554	.669

Tabla 5. Estadísticos total-elemento de la escala PSS.

Item	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	19.45	31.197	.116	.241	.697
2	19.55	28.436	.375	.356	.668
3	19.10	30.539	.179	.163	.692
4	19.33	27.706	.398	.386	.664
5	19.41	27.857	.361	.413	.669
6	19.64	27.963	.312	.338	.677
7	19.62	27.887	.459	.368	.658
8	19.12	28.092	.311	.267	.677
9	19.59	28.243	.344	.490	.672
10	19.29	28.301	.410	.351	.665
11	19.14	28.764	.330	.256	.674
12	18.56	32.376	-.060	.236	.726
13	19.42	28.221	.434	.362	.662
14	19.37	28.210	.395	.305	.666

Tabla 6. Estadísticos total-elemento de la escala PSS10.

Item	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	12.91	17.834	.163	.188	.650
2	13.01	15.632	.434	.346	.599
3	12.56	17.733	.159	.118	.651
6	13.10	15.762	.287	.246	.632
7	13.08	15.439	.489	.359	.589
8	12.58	15.988	.270	.212	.635
9	13.05	16.728	.220	.332	.644
10	12.75	15.978	.401	.339	.607
11	12.60	16.312	.320	.211	.622

Variables descriptivas

El presente estudio se realizó sobre una muestra de 176 obreros del sexo masculino de la empresa Panel Rey ubicada en El Carmen, Nuevo León. La muestra se divide en dos grupos de los cuales uno se conforma de 66 obreros que retoman sus estudios de preparatoria y otro de 106 obreros que no participan en programas académicos. La edad media de la muestra es de 33.91 años, siendo la moda 30 años (ver tabla 7).

Tabla 7. Estadísticos de la variable edad.

Grupo	N	Media	Mediana	Moda	Valor mínimo	Valor máximo
Obreros que retoman sus estudios.	66	33.8	32	30	19	53
Obreros que no participan en programas académicos.	106	34	31	30	19	61
Total de obreros encuestados	172	33.9	32	30	19	61

El 89.5% de la muestra refirió vivir actualmente con una pareja, ya sea en matrimonio o en unión libre. Asimismo, el 10.5% de la muestra indicó no tener ningún tipo de unión con una pareja en la actualidad (ver tabla 8).

Tabla 8. Condición de estado civil de la muestra de obreros.

Grupo	Casados	Porcentaje de obreros casados	Solteros	Porcentaje de obreros solteros
Obreros que retoman sus estudios	62	94%	4	6%
Obreros que no participan en programas académicos.	92	87%	14	13%

Total de obreros encuestados	155	89.5%	17	10.5%
------------------------------	-----	-------	----	-------

La familia de los obreros que conforman la muestra se integra por una media de 4.14 personas. El 86% de los obreros informó tener al menos un hijo en su familia. Se encontró una media de número de hijos de 2.12 observándose una media de la edad del hijo mayor de 11.6 años. Por otro lado, el 14% de la muestra indicó no tener ningún hijo (ver tabla 9).

Tabla 9. Presencia de hijos de los obreros en la muestra.

Grupo	Obreros con hijos	Porcentaje de obreros con hijos	Obreros sin hijos	Porcentaje de obreros sin hijos
Obreros que retoman sus estudios	58	88%	8	12%
Obreros que no participan en programas académicos	90	86%	16	14%
Total de obreros encuestados	149	86%	23	14%

Conflicto trabajo-familia

Para medir el nivel total de conflicto trabajo-familia se realizó la suma de puntajes de sus dos componentes considerados en la escala SWING (Moreno et al., 2009), es decir, la interacción negativa del trabajo hacia la familia (conflicto trabajo-familia) y de la familia hacia el trabajo (conflicto familia-trabajo). Se presentan los descriptivos por grupo y posteriormente los resultados de la prueba u de Man Whitney para grupos independientes en el SPSS para conocer la diferencia entre los grupos.

Tabla 10. Estadísticos de la variable conflicto trabajo-familia.

Grupo	N	Media	Mediana	Moda	Valor mínimo	Valor máximo	Desviación estándar
Obreros que retoman sus	66	7.75	7.01	7	0	20	4.17

estudios								
Obreros que no participan en programas académicos	106	7.76	6.02	3	0	20	5.22	

Al realizar una prueba u de Mann-Whitney se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de conflicto trabajo-familia entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos ($u= 3323.500$, $z= -.551$, $p= .582$).

Por medio de una prueba u de Mann-Whitney se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de conflicto trabajo-familia ($u= 1212.500$, $z= -.870$, $p= .384$) entre el grupo de obreros casados y el grupo de obreros solteros. Del mismo modo, se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de conflicto trabajo-familia ($u= 1409.000$, $z= -1.330$, $p= .183$) entre el grupo de obreros con hijos y el grupo de obreros sin hijos. No obstante, se encontró una diferencia significativa de la interacción negativa de la familia hacia el trabajo ($u= 1235.000$, $z= -2.220$, $p= .026$) entre el grupo de obreros con hijos y el grupo de obreros sin hijos.

Estrés percibido

El nivel de estrés percibido se estimó mediante la adaptación de la escala de estrés percibido (Cohen, Karmack & Memelstein, 1983) de González-Ramírez y Landero (2007). El puntaje total se obtuvo sumando el puntaje correspondiente a cada ítem de la escala, invirtiendo el valor de los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13. Para reafirmar el valor de la confiabilidad de la adaptación mexicana de la escala PSS (González-Ramírez & Landero, 2007) se retiraron los ítems 4, 5, 12 y 13 para simular la aplicación de la escala PSS10 (Cohen & Williamson, 1988). Posteriormente se realizó la prueba u de Man Whitney para grupos independientes en el SPSS para evaluar las diferencias de cada grupo analizado.

Tabla 11. Estadísticos de la variable estrés percibido.

Grupo	N	Media	Mediana	Moda	Valor mínimo	Valor máximo	Desviación estándar
Obreros que retoman sus estudios	66	14.53	15	15	6	26	4.02
Obreros que no participan en programas académicos	106	14.11	14	16	3	24	4.63

Al realizar una prueba u de Mann-Whitney se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de estrés percibido entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos ($u= 3306.500$, $z= -.605$, $p= .545$).

Mediante una prueba u de Mann-Whitney se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de estrés percibido ($u= 1005.000$, $z= -1.9111$, $p= .056$) entre el grupo de obreros casados y el grupo de obreros solteros. Sin embargo, se encontró una diferencia significativa del nivel de estrés percibido ($u= 1136.000$, $z= -2.570$, $p= .010$) entre el grupo de obreros con hijos y el grupo de obreros sin hijos.

Enriquecimiento trabajo-familia

Para valorar el nivel de enriquecimiento trabajo-familia se llevó a cabo la suma de puntajes de sus dos componentes considerados en la escala SWING (Moreno et al., 2009), es decir, la interacción positiva del trabajo hacia la familia (enriquecimiento trabajo-familia) y de la familia hacia el trabajo (enriquecimiento familia-trabajo). Posteriormente se efectuó la prueba t de Student para grupos independientes en el SPSS para analizar los estadísticos de cada grupo.

Tabla 12. Estadísticos de la variable enriquecimiento trabajo-familia.

Grupo	N	Media	Mediana	Moda	Valor mínimo	Valor máximo	Desviación estándar
Obreros que retoman sus estudios	66	20.60	22	22	0	30	5.78
Obreros que no participan en programas académicos	106	20.84	21	20	4	30	6.06

Al realizar una prueba u de Mann-Whitney se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de enriquecimiento trabajo-familia entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos ($u = 3443.500$, $z = -.172$, $p = .863$).

Mediante una prueba u de Mann-Whitney se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de enriquecimiento trabajo-familia ($u = 1042.000$, $z = -1.724$, $p = .085$) entre el grupo de obreros casados y el grupo de obreros solteros. Sin embargo, se encontró que hay una diferencia significativa de la interacción positiva del trabajo hacia la familia ($u = 953.500$, $z = -2.176$, $p = .030$) entre el grupo de obreros casados y el grupo de obreros solteros. Asimismo, se encontró que no hay una diferencia significativa del nivel de enriquecimiento trabajo-familia ($u = 1700.500$, $z = -.007$, $p = .995$) entre el grupo de obreros con hijos y el grupo de obreros sin hijos.

Correlación entre variables

Al realizar la prueba de correlación de Spearman en el SPSS entre las variables del grupo de obreros que retoman sus estudios, se encontró una relación positiva estadísticamente significativa entre el puntaje de conflicto trabajo-familia y estrés percibido ($r_s = .402$, $p = .001$). Asimismo se encontró una relación negativa estadísticamente significativa entre el puntaje de conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia ($r_s = -.291$, $p = .018$). Del mismo modo se encontró una relación negativa estadísticamente significativa entre el puntaje de estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia ($r_s = -.453$, $p = .000$) (ver

figura 24).

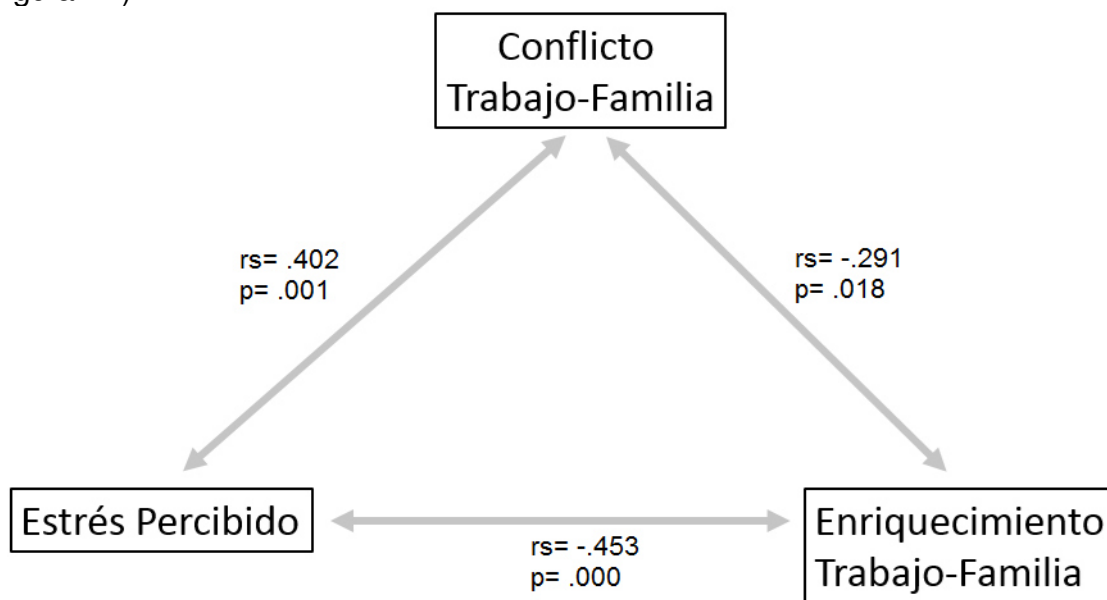


Figura 24. Correlación de variables en el grupo de obreros que retoman sus estudios.

En el caso del grupo de obreros que no participan en programas académicos, la prueba de correlación de Spearman reflejó una relación positiva estadísticamente significativa entre el puntaje de conflicto trabajo-familia y estrés percibido ($r_s = 0.348$, $p = 0.000$). De igual forma se encontró una relación negativa estadísticamente significativa entre el puntaje de conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia ($r_s = -0.432$, $p = 0.000$). Asimismo se encontró una relación negativa estadísticamente significativa entre el puntaje de estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia ($r_s = -0.357$, $p = 0.000$).

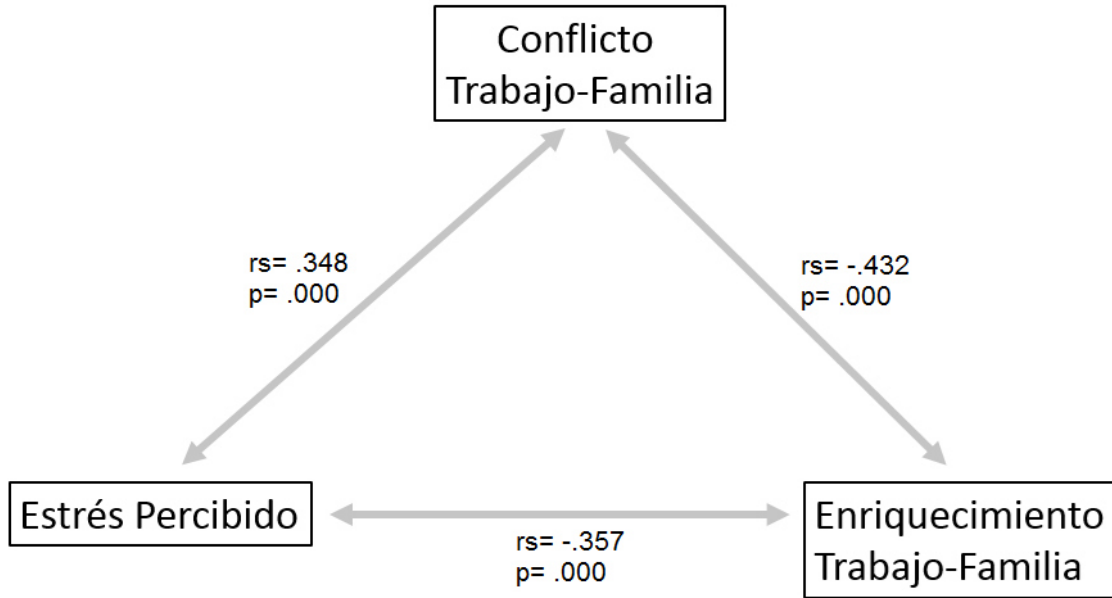


Figura 25. Correlación de variables en el grupo de obreros que no participan en programas académicos.

Comparación de correlaciones

Se realizó la prueba Z de Fisher para estimar la diferencia de las correlaciones de las variables entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos. Los resultados de la prueba muestran que no hay una diferencia significativa entre la correlación de las variables conflicto trabajo-familia y estrés percibido en ambos grupos ($z=0.29$). Asimismo, se encontró que no hay una diferencia significativa entre la correlación de las variables enriquecimiento trabajo-familia y estrés percibido en ambos grupos ($z=-6.17$).

CAPITULO V

DISCUSION Y CONCLUSIONES

Los individuos que participan en múltiples roles agotan sus recursos de tiempo, energía y afecto al intentar cumplir con las exigencias de cada uno (Goode, 1960). Otálora (2007) señala que esta situación puede generar un conflicto entre los roles que compiten por la limitada cantidad de los recursos disponibles. Tal es el caso del conflicto que ocurre entre los roles laborales y familiares, es decir, el conflicto trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985).

Rodríguez y Nouvilas (2007) reconocen el conflicto trabajo-familia como una fuente de estrés en la vida de los trabajadores. Landero y González-Ramírez (2002) señalan que el estrés afecta negativamente el estado de salud físico al reducir la competencia del sistema inmunológico. Asimismo, el estrés tiene un impacto negativo en la salud psicológica que produce trastornos emocionales como ansiedad y depresión (Pérez, 2002). Del mismo modo, el estrés se asocia a conductas de riesgo que perjudican la salud tales como el tabaquismo, alcoholismo, etc. (Guarino, 2012).

Algunos estudios concluyen que el conflicto trabajo-familia tiene una relación significativa positiva con el estrés (Anderson et al., 2002). Sin embargo, autores como Frone et al. (1997) encontraron que no parece existir una relación significativa entre el conflicto trabajo-familia y el estrés. En el presente estudio se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa entre conflicto trabajo-familia y estrés percibido, tanto en el grupo de obreros que retoman sus estudios, como en el grupo de obreros que no participan en programas académicos.

La mayoría de los obreros que formaron parte del presente estudio están

casados (89.5%) y tienen al menos un hijo (86%). Se deduce que además de tener la obligación de cumplir con las exigencias de la empresa en donde laboran, los obreros también reciben exigencias provenientes de sus respectivas familias. Cuando las demandas de la esfera laboral y la esfera familiar resultan incompatibles en su cumplimiento, los obreros viven el conflicto trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985) el cuál los conduce a experimentar estrés (Otálora, 2007).

Los individuos que participan en un rol tienen oportunidad de generar un enriquecimiento de recursos que facilitan el desempeño en otro rol. Cuando el enriquecimiento proviene de los roles laborales y familiares es denominado enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus & Powell, 2006) el cual es considerado como una de las dimensiones más importantes de la conciliación entre las demandas del trabajo y el hogar (Allis & O'Driscoll, 2008). La conciliación trabajo-familia supone una reducción del nivel de conflicto trabajo-familia y sus consecuencias negativas como el estrés (Bartau et al., 2003).

Existen estudios que muestran una relación negativa entre el enriquecimiento y conflicto trabajo-familia (Siu et al., 2010). No obstante, Greenhaus y Powell (2006) encontraron que el conflicto trabajo-familia y el enriquecimiento trabajo-familia no se encuentran significativamente correlacionados. En el presente estudio se encontró una correlación negativa estadísticamente significativa entre conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia, tanto en el grupo de obreros que retoman sus estudios como en el grupo de obreros que no participan en programas académicos.

La mayoría de los obreros que formaron parte de la muestra analizada cuentan con una familia propia (89.5%). Cuando los obreros desarrollan recursos en su trabajo que favorecen la dinámica en sus respectivas familias, entonces experimentan el enriquecimiento trabajo-familia, el cual es considerado por Allis y O'Driscoll (2008) como una dimensión de la conciliación trabajo-familia que disminuye los niveles de conflicto trabajo-familia y estrés percibido.

Los individuos que se desempeñan en numerosos roles se enfrentan a diversas exigencias que producen un conflicto cuando estas son incompatibles (Kahn et al., 1964). Cuando los roles laborales y familiares son incompatibles se produce el conflicto trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985). De esta manera los obreros que retoman sus estudios presentarían un mayor nivel de conflicto trabajo-familia y, en consecuencia, un mayor nivel de estrés percibido en contraste con los obreros que no participan en programas académicos. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas de conflicto trabajo-familia entre ambos grupos de la muestra.

Es posible que la falta de una diferencia significativa del nivel de conflicto trabajo-familia y estrés percibido entre el grupo de obreros que estudian y los que no estudian se deba a las características del programa académico que cursan los obreros que retoman sus estudios. Se deduce que las exigencias del programa de preparatoria empresarial no son excesivas, ni representan una amenaza al balance trabajo-familia, por lo que los obreros pueden cumplir con ellas sin alterar su participación habitual en las esferas laborales y familiares.

Wayne et al. (2007) indican que los individuos que participan en múltiples roles cuentan con diversas fuentes de enriquecimiento. Cuando el enriquecimiento proviene de los roles laborales y familiares se le denomina enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus y Powell, 2006) el cual figura como una dimensión de la conciliación trabajo-familia (Frone, 2003). En este sentido, los obreros que retoman sus estudios presentarían un mayor nivel de enriquecimiento trabajo-familia y un menor nivel de conflicto trabajo-familia y estrés percibido en comparación con los obreros que no participan en programas académicos. No obstante, no se encontraron diferencias significativas de enriquecimiento-trabajo-familia entre ambos grupos de la muestra.

El programa de preparatoria empresarial que cursan los obreros que retoman sus estudios puede contar con características que, al no requerir grandes exigencias para su cumplimiento, los obreros lo consideren como poco enriquecedor. Tal situación puede ser el motivo de la falta de una diferencia

significativa del nivel de enriquecimiento trabajo-familia entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos.

Es interesante observar que a pesar de que el grupo de obreros que retoman sus estudios se desempeña en múltiples roles que demandan sus recursos y proveen enriquecimiento, no presenta diferencias de conflicto trabajo-familia, estrés percibido ni enriquecimiento trabajo-familia con el grupo de obreros que no participan en programas académicos. Esto se puede deber a que combinar el estudio con la interacción trabajo-familia no representa un esfuerzo importante en la dinámica laboral y familiar de los obreros.

La existencia de una pareja es un factor que influye en el surgimiento del conflicto trabajo-familia. Beutell (1996) encontró que el reparto de tiempo dedicado al hogar entre ambos miembros de una pareja es un factor antecedente del conflicto entre el trabajo y la familia. En el presente estudio se encontró que no existe una diferencia del nivel de conflicto trabajo-familia entre los obreros con pareja y los obreros solteros. Sin embargo, se encontró que los obreros con pareja presentan una mayor interacción positiva de la familia hacia el trabajo que los obreros solteros.

El conflicto trabajo-familia se ve agravado en las familias que tienen hijos pues estos implican un incremento de responsabilidades familiares. Eagle et al. (1998) demostraron que la presencia de hijos en la familia es un factor antecedente del conflicto trabajo-familia. En el presente estudio se encontró que los obreros que tienen hijos presentan una mayor interacción negativa de la familia hacia el trabajo y un mayor nivel de estrés que los obreros que no tienen hijos. Se observa que la presencia de hijos en la familia es un factor que afecta negativamente el desempeño de los obreros en su rendimiento laboral.

La presente investigación cumplió con el objetivo general y los objetivos específicos al determinar y comparar los niveles de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre el grupo de obreros que

retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos, así como al describir la correlación de las variables en cada uno de los grupos.

El principal hallazgo de esta investigación es que aunque los obreros que retoman sus estudios reparten sus recursos entre una mayor cantidad de roles a atender, no se encontró una diferencia significativa en los niveles de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia en comparación con el grupo de los obreros que no participan en programas académicos.

Del mismo modo se encontró que en la muestra total de obreros, la presencia de una pareja es un factor que facilita la interacción positiva de la familia hacia el trabajo, es decir, el enriquecimiento familia-trabajo. Asimismo, se encontró que la presencia de hijos en la familia es un factor que promueve la interacción negativa de la familia hacia el trabajo (conflicto familia-trabajo) y el estrés percibido.

Los resultados obtenidos en la presente investigación suponen que cursar el programa de preparatoria empresarial de la Universidad Regiomontana no representa una amenaza al balance trabajo-familia ni al desempeño laboral y familiar de los obreros que retoman sus estudios. Por tal motivo, los resultados favorecen la promoción de este programa empresarial dirigido a la formación y desarrollo académico de los trabajadores. Asimismo, se observa el papel de la presencia de hijos como factor determinante en el nivel de estrés por lo que se advierte la importancia de desarrollar estrategias y recursos que permitan la conciliación trabajo-familia en los obreros con hijos.

Es importante señalar que en los análisis de los instrumentos aplicados en esta investigación se encontró un bajo puntaje alfa en las escala SWING ($\alpha = .686$), PSS ($\alpha = .693$) y PSS10 ($\alpha = .648$). Es posible que la baja confiabilidad de los resultados se deba a que los instrumentos utilizados no son fidedignos para su aplicación a una muestra con las características de los obreros que retoman sus

estudios. Asimismo, otra explicación del bajo puntaje alfa es considerar la aplicación de los instrumentos como poco confiable en la que los participantes no contestaron las escalas adecuadamente.

El bajo puntaje alfa obtenido en el análisis de los instrumentos utilizados en esta investigación es uno de los principales limitantes, ya que refleja una baja confiabilidad de los resultados de la presente investigación. Se recomienda realizar una nueva aplicación de los instrumentos en la que los participantes contesten adecuadamente las escalas para obtener resultados más confiables.

Otra de las principales limitantes del presente estudio es que el 100% de la muestra de ambos grupos de obreros se constituye por hombres. Carrasco et al., (2011) señalan que en muchas sociedades las mujeres son las encargadas del cuidado del hogar mientras que los hombres se dedican a ocupaciones extradomésticas, como el trabajo. Los hombres han mostrado menos disposición que las mujeres para organizar su tiempo libre y participar en el cuidado del hogar (Cifre & Salanova, 2004). En este sentido, los hombres pueden dedicar su tiempo libre a actividades extradomésticas (como el estudio) sin afectar su participación usual en el hogar.

Las mujeres perciben más los efectos negativos del conflicto trabajo-familia en comparación con los hombres (Calvo-Salguero et al., 2012). Sin embargo, existen estudios que señalan la inexistencia de una diferencia de género en la percepción del conflicto trabajo-familia (Ryan et al., 2001). Por este motivo se recomienda la inclusión de mujeres en la muestra de futuras investigaciones que exploren la relación entre conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia en obreros que retoman sus estudios.

Toda empresa tiene sus características particulares y sus distintos niveles de exigencia para los obreros que laboran en ellas. Por esta razón se recomienda realizar estudios similares en distintas empresas para verificar la uniformidad y la consistencia de los resultados encontrados en la presente tesis de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abeysekera, L. & Gahan, P. (2008). How do couples experience work-family conflict? The effect of role salience. Proceedings of the 22nd Conference of The Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand.
- Abeysekera, L. & Gahan, P. (2008). How do couples experience work-family conflict? The effect of role salience. *Academics of Australia and New Zealand*, 6, 1-11.
- Acosta J. (2002). *El estrés: ¿amigo o enemigo?*. Valencia: Bèrnia.
- Aguirre, Z. & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
- Aguirre, Z. & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
- Ahuja, M., McKnight, D., Chudoba, K., George, J. & Kacmar, C. (2007). It road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31, 1-17.
- Ahuja, M., McKnight, D., Chudoba, K., George, J. & Kacmar, C. (2007). It road warriors: balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31, 1-17.
- Al'Absi, M., Buchanan, T., Marrero, A., & Lovallo, W. (1999). Sex differences in pain perception and cardiovascular responses in persons with parental history for hypertension. *Pain*, 83(2), 331-338.
- Alberdi, I. (1982). Un nuevo modelo de familia. *Papers: revista de sociologia*, 18, 87-112.
- Allen, T. Johnson, R. Saboe, K., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Allis, P. & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (3), 273-291.

- Álvarez, A. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Páginas, 92*, 47-64.
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico, 9(16)*, 89-106.
- Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management, 28 (6)*, 787-810.
- Apgar, M. (1998). The Alternative Workplace: Changing How and Where People Work. *Harvard Business Review, 3*, 121-136.
- Appley, M. & Trumbull, R. (1986). *Dynamics of stress*. New York: Plenum Press.
- Aragón P. (2010). *De la conciliación a la corresponsabilidad*. Santiago: Chile Crece Contigo.
- Ardila, S. (2009). El apoyo familiar como uno de los pilares de la reforma de la atención psiquiátrica. Consideraciones desde una perspectiva psicosocial. *Rev Colomb Psiquiatr, 38(1)*, 114-125.
- Argüelles, L., Quijano, L. & Sahuí, J. (2014). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Journal of Intercultural Management, 6(2)*, 73–96. doi:10.2478/joim-2014-0013
- Arts, S. (2001). Quality of working life and workload in home helped services: A review of the literature and a proposal for a research model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences, 15(1)*, 12-24.
- Aryee, S., Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90 (1)*, 132-46.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review, 25(3)*, 472-491.
- Aston-Jones, G. & Cohen, J. (2005). An integrative theory of locus coeruleus/norepinephrine function: Adaptive gain and optimal performance. *Annual Review of Neuroscience, 28*, 403-450.
- Atalaya, P. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data, 4(2)*, 25-36.
- Atalaya, P. (2014). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data, 4(2)*, 25-36.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of

- the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 69-76.
- Baral, R. & Bhargava, S. (2010). Work-Family Enrichment as a Mediator between Organizational Interventions for Work-Life Balance and Job Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (3), 274-300.
- Barnett, R. & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781-796.
- Barnett, R. (2005). *Dual-earner couples: good/bad for her and/or him?*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Barnett, R.C. (2005). *Changing the metaphor*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Barra E. (2003). *Psicología de la salud*. Santiago: Editorial Mediterráneo.
- Barra, E. (2004). Apoyo social, estrés y salud. *Psicología y Salud*, 14(2), 237-243.
- Barraza, A. (2007b). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista Electrónica Psicología Científica*, 14(2), 123-154.
- Bartau, I., Etxebarria, J. y Maganto, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: un reto educativo y social. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), 160-183.
- Baxter, J. & Alexander, M. (2010). Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues*, 43(2), 195–214.
- Baxter, J. & Chesters, J. (2011). Perceptions of Work-Family Balance: How Effective are Family-Friendly Policies?. *Australian Journal of Labour Economics*, 14(2), 140.
- Beck-Gersheim, E. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Paidós: Barcelona.
- Bedeian, A., Burke, B. & Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Academy of Management Journal*. 14, 475–49
- Bee, H. & Mitchell, S. (1987). *El desarrollo de la persona: en todas las etapas de su vida*. México, Harla.
- Beehr, T., Jex, S., Stacy, B. & Murray, M. (2000). Work stressors and co- worker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 21, 391-405.
- Benito, D. (2009). La conciliación de la vida personal y profesional: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios gerenciales*, 26, 65-78.
- Bernard, C. (1859). *Leçons sur les propriétés physiologiques et les altérations pathologiques*. París: Baillière.
- Beutell, N. & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (5), 507-523.
- Beutell, N. (1996). Conflict between work-family and student-family roles: Some sources and consequences. Artículo no publicado. Division of Research, W. Paul Stillman School of Business, Set on Hall University.
- Bishop, G.D. (1994). *Health Psychology*. Boston: Ally and Bacon.
- Blanco R. & Lattrich, K. (2012). Conciliación de La vida personal, laboral y familiar en clave masculina. *Estudios de fundación*, 51, 2-47.
- Bloom, B. (1988). *Health psychology: A psychosocial perspective*. New York: Prentice-Hall.
- Boles, J., Howard, W., & Donofrio, H. (2001). An investigation into the interrelationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 376-390.
- Bond, J., Thompson, C.A., Galinsky, E. & Prottas, D. (2002). *Highlights of the national study of the changing workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Bonet, J. (2003). El estrés como factor de vulnerabilidad: de la molécula al síndrome. Ponencia al Simposio Gador. Buenos Aires: XVI Congreso Argentino de Psiquiatría de APSA.
- Borrás, F. (1995). Psiconeuroinmunología: Efectos del estrés psicológico sobre la función inmune en sujetos humanos sanos. *Ansiedad y Estrés*, 1(1), 21-35.
- Boyar, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues* 15 (1), 175-190.
- Boz, M. (2013). Work and non-work interface: Individual experiences and organizational responsiveness. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla, Marzo.
- Boz, M., Martínez- Corts, I., & Munduate, L. (2009a). Gender Differences in the

- experience of Family-to-Work Conflict and Enrichment. International Conference of Work & Family. Barcelona. 2009. III International Conference of Work, Family and Life in Times of Crisis.
- Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009). Rompiendo las Consecuencias Negativas del Conflicto de Relación en el Trabajo: El Rol Moderador del Enriquecimiento Trabajo-Familia y el Apoyo del Supervisor. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 113-121.
- Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009b). Breaking negative consequences of relationship conflicts at work: The moderating role of work family enrichment and supervisor support. *Journal of work and organizational psychology*, 25, (2), 113-121.
- Boz, M., Martínez-Corts, I., & Munduate, L. (2007). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los PyMes de la provincia de Sevilla. Perspectiva empresarial y familiar. Informe técnico para la Junta de Andalucía. Sevilla: Consejería de Empleo.
- Bresó, E. (2008). *Del Burnout al Engagement*. Costa Rica: Sistema de Estudios de Posgrado.
- Bribián, N. C., & Alfaro, M. M. (2012). *Conciliación laboral y brecha salarial*. Zaragoza: Earne.
- Buendía, J. & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Burgess, J., & Waterhouse, J. (2010). Balancing work, family and life: Introduction to the special edition. *Australian Bulletin of Labour*, 36(2), 130.
- Burke, R., & Greenglass, E. (1999). Work-family conflict, spouse support and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology* (4), 327-336.
- Burón, C. G. (2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. *Estudios de economía aplicada*, 28(3), 689.
- Butler, A., Gasser, M. & Smart, L. (2004). A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 57-70.
- Byron, D. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- Caamaño, E (2010). Mujer y Trabajo: Origen y ocaso del Modelo Del Padre Proveedor y la Madre Cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia*

Universidad Católica de Valparaíso.

- Cahill, L (2005). His brain, her brain. *Scientific American*, 292 (5), 40-47.
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. & Aguilar-Luzón, M. (2012). Gender and work–family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47, 118–132.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47 (1), 189-213.
- Cannon, W. (1915). *Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: an account of recent researches into the function of emotional excitement*. New York: Appleton and Company.
- Cannon, W. (1935). Stresses and Strains of homeostasis. *Am. J. Med. Sci.* 18(9), 1-35.
- Cardona, M. (2009). *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*. Albacete: Bolivia.
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J. & Grzywacz, J. (2006). Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68,131-164.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Carrasco, C., Cristina B. & Teresa T. (2011). *Historia, teoría y políticas*. Catarata: Madrid.
- CEPAL (2011). Estudios de Género en México. Recuperado de: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/29382/Estadisticasequidadgenero.pdf>
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 2381-2413.
- Chiavenato I. (1995). *Recursos humanos*. Sao Paulo: Editora Atlas.
- Chinchilla, N. & Moragas, M. (2009). *Valores y ecología humana*. España: Ariel.

- Chinchilla, N. (2011). Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?. *Pearson-Prentice Hall*, 2(7), 29-49.
- Chinchilla, N., Gallo, S., León, C. & Poelmans, N. (2003). *Familias de doble ingreso, víctimas del conflicto trabajo-familia*. Barcelona: Departamento de Bienestar y Familia de la Generalidad de Cataluña.
- Cid, P., Orellana, A., Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Rev Med Chile*, 138, 551-557
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.
- Cinamon, R. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54 (3), 202-215.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cockerham, W. (2001). *Handbook of medical sociology*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the US In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology*.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Cohen, S., Tyrrell, D. & Smith, A. (1993). Negative events, perceived stress, negative effect and susceptibility to the common cold. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 131-140.
- Collins, V. (2000). A meta-analysis of burnout and occupational stress. *Section B: The Sciences and Engineering*, 60(9-B), 42-49.
- Consejo europeo extraordinario sobre el empleo celebrado en Luxemburgo los días 20 y 21 de noviembre de 1997. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado el 6 de diciembre de 2014 de: http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/%C2%B5.htm
- Cooper, C. & Payne, R. (1978). *Stress at Work*. Nueva York: John Wiley.
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research of

- job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Cortés Mejía, M. & Idrovo Carlier, S. (2013). Valoración del trabajo doméstico en los estratos 5 y 6, y su influencia en la conciliación trabajo-familia.
- Crespo, M. & Labrador, F. (2003). *Estrés*. Madrid: Síntesis.
- Crespo, M. & Moretón, F. (2010). *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*. Madrid: Colex.
- Danila, O. (2000). Estudio de casos del conflicto Trabajo-Familia y consecuencias en ambientes multinacionales. *Estudios de fundación*, 5, 2-23.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGrawHill Interamericana.
- Debeljuh, P. & Jauregui, K. (2011). Trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Cuadernos de difusión*, 9(12), 91-102.
- Delgado, M., Baldó, M. & Berger, R. (2014). Contribución española e iberoamericana al estudio del work life balance: claves para la intervención. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 48-58.
- Demerouti, E., Martínez-Corts, I., & Boz, M. (2013). *A closer look at key concepts of work-nonwork interface*. Rotterdam: Psychology Press, Routledge.
- Demerouti, E., Peeters, M. & van der Heijden, B. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241-258.
- Desselle, S. & Conklin, M. (2010). Predictor of pharmacy faculty work satisfaction. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 2, 20–30.
- Díaz, X. (2004). *La flexibilización de la jornada laboral. El trabajo se transforma*. Santiago de Chile: Relaciones de producción y relaciones de género CEM.
- Díaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía*. Andros Impresores: Chile.
- Dohrenwend, B. (1978). Social stress and community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 6, 1-14.
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill.
- Durán, M. (2004). *Un desafío colosal. ¿Cómo conciliar el trabajo y vida familiar?*. Madrid: El País.

- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida. *Contexto laboral, 1(1)*, 71–84.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology 76 (1)*, 60-74.
- Eagle, B., Icenogle, M., Maes, J. & Miles, E. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The journal of social psychology, 138*, 690-709.
- Eagly, B.; Mikes, E. y Icenogle, M. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior, 50 (2)*, 168-184.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66(1)*, 124-197.
- Edwards, J. & Cooper, C. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organisational Behaviour, 11*, 293-307.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25(1)*, 178-199.
- Engel, G. (1962). *Psychological Development in Health and Disease*. Philadelphia: Worldnear.
- England, G. (1991). The meaning of working in the USA: recent changes. *The European Work and Organizational Psychologist, 1*, 111-124.
- Ewen, R. (2002). *The end of stress as we know it*. Washington D.C.: Joseph Henry Press.
- Feldman, R. (1998). *Psicología con aplicaciones a los países de habla hispana*. Bogotá: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- Fernández-Abascal, E. (1997) *Psicología General: Motivación y Emoción*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Fernández-Abascal, E. (2003). *El Estrés*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Fernet, C., Guay, F. & Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: the role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior, 65(1)*, 39-56.
- Figueroa, A., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos.

- Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Figueroa, D. (2012). Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran Concepción y de Cabrero. Tesis doctoral. Universidad de Concepción.
- Fillion, L., Belles-Isles, M., Lemyre, L. & Roy, R. (1994). Reliability of lymphocyte proliferation assays. *Stress Medicine*, 10, 43-48.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez-Roca.
- Fontana, D. (1992). *Control del estrés*. México: El Manual Moderno
- Frankenhaeuser, M. (1981). *Coping with job stress - a psychobiological approach*. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Freeman, R. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston, MA: Pitman.
- French, W. (1996). *Desarrollo organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Freudenberger, H. & Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Nueva York: Anchor Press.
- Friede, A. (2005). Anticipated work-family conflict: The construct, its antecedents and consequences. Tesis doctoral, Michigan State University, Department of Psychology.
- Friedman, M. & Rosenman, R. (1974). *Type A and your heart*. New York: Knopf.
- Frone, M. (2003). *Work-Family Balance*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior* 50 (2), 145-167.
- Gaborit, P. (2008). *Genre, temps sociaux et parentés*. Paris: L'Harmattan.

- Gallagher, M. & Millar, R. (1996). A survey of adolescent worry in Northern Ireland. *Pastoral Care in Education*, 14, 26-32.
- Gallego, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características¹. *Católica del norte*, 35, 326–345.
- García, A. (2011). Efectos del estrés percibido y estrategias de afrontamiento. Tesis doctoral. Universidad de Venezuela.
- García, A., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Masson: Barcelona.
- Gareis, K., Barnett, R., Ertel, K. & Berkman, L. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance?. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 696–707.
- Gastañares, I., Allende, J. & Zorriketa, R. (2011). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 2(18), 17-41.
- Gerardo, M., Pereira, S., Margarita, M., & Galaz, F. (2005). Estrés, respuestas de afrontamiento e ideación suicida en adolescentes. *Ansiedad y Estrés*, 2(19) 9-99.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339
- Gharajedaghi, J. (1999). *Systems thinking: Managing chaos and complexity*. Butterworth: Heinemann.
- Gianoulakis, C. (1998). Alcohol-seeking behavior: The roles of the hypothalamic–pituitary–adrenal axis and the endogenous opioid system. *Alcohol Health and Research World*, 22(3), 202–210.
- Gibson, J., Ivanicevich, J. & Donnelly, J. (1996). *Las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory General Survey. *Salud Publica de México*, 44, (1), 33-40.
- Glaser, R., Lafuse, W., Bonneau, R. & Atkinson, C. (1993). Stress associated modulation of protooncogene expression in human peripheral blood leukocytes. *Behavioral-Neuroscience*, 107 (3), 525-529
- Goncalves, L., Feldman, L., & Guarino, L. (2013). Estrés laboral, sensibilidad egocéntrica negativa y salud en profesionales venezolanos. *SUMMA*

psicológica, 6(1), 3-14.

- González de la Rivera, J. (1980): *Estrés, homeostasis y enfermedad*. Madrid: Karpos.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 483-496.
- Gracia, F. González, P. y Peiró, J. (1996) El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. *Tratado de Psicología del Trabajo 2 (2)*, 187-223.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10 (1) 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work- Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2010). Sex gender and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248–261.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126. doi:10.1037//1076-8998.5.1.111
- Grzywacz, J., Arcury, T., Marín, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. & Quandt, S. (2007). Work- family conflict: Experiences and health implications among immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119- 1130.

- Guarino, L. (2010). Sensibilidad emocional, afrontamiento, salud y calidad de vida percibida en embarazadas venezolanas. *Psicología y Salud, 20*(2), 179-188.
- Guarino, L., Gavidia, I., Antor, M. & Caballero, H. (2000). Estrés, salud mental y cambios inmunológicos en estudiantes universitarios. *Psicología Conductual, 8*, 57-71.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología, 12*, 73-84.
- Gutián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un dialogo entre la Doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Theologica, 41*, 377-402.
- Gutek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel: stability and change over time. *Monthly Labor Review, 122*, 46-50.
- Heraty, N. & Morely, M. (2000). Contextualising the Celtic tiger: The Irish labour market. *Argumenta Oeconomica, 9* (1), 107- 140.
- Hernández, J., Pozo, C. & Polo, A. (1994). *La ansiedad ante los exámenes. Un programa para su tratamiento de forma eficaz*. Valencia: Promolibro.
- Hernández, R. & González-Ramírez, M. (2007). Factor structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a sample from Mexico. *The Spanish journal of psychology, 10*(01), 199-206.
- Herrera S. & Cassals V. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería, 21*(1).
- Hewitt Associates (2006). Three generations prepare for retirement. *Journal of Vocational Behavior, 63* (3), 510-531.
- Hill, R. (1986). Life cycle stages for types of single parents families; of family
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist, 44*, 513-524.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested- self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology, 6*(4), 307-324.
- Hochschild, A. (1983). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Family in Transition. Boston: Allyn and Bacon.

- Hochschild, A. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. Viking: Nueva York.
- Holliday Wayne, J., Casper, W. Matthews, R. & Allen, T. (2013). Family-Supportive Organization Perceptions and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work–Family Conflict and Enrichment and Partner Attitudes.
- Holmes, T. & Rahe, R. (1967). Booklet for schedule of recent experience: social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11, 213-218
- Houston, D. (2005). *Work-life balance in the 21st century*. New York: Palgrave-Macmillan.
- Hughes, D., Galinsky, E. & Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality: specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 31-42.
- Hunter, E., Perry, S., Carlson, D., & Smith, S. (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304-312.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2000) Censo general de población y vivienda. www.inegi.com.mx.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2010) Censo general de población y vivienda. www.inegi.com.mx.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2003). Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/index.html>
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas, S.A.
- Jaime, E., & Perez, P. (2011). The relation work–stress work. *Colombians*, 2(2), 66–73.
- Jaramillo, V. & Gómez, I. (2008). Salud Laboral: Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 99-25.
- Jessop, D.S. (1999). Review: central non-glucocorticoid inhibitors of the hypothalamo-pituitary-adrenal axis. *Journal of Endocrinology*, 160, 169-180.

- Jijena, D. (2012). El enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción docente. Tesis doctoral. Universidad de Zaragoza.
- Jiménez, A. & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133.
- Jiménez, A., Acevedo, D., Concha, A., & Moyano, E. (2009). Cultura Trabajo-Familia y Compromiso Organizacional empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14(4), 729-738.
- Jiménez, B. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21, 331-337.
- Jiménez-torres, M., Martínez, M. & Miró, E. (2012). Relación entre estrés percibido y estado de ánimo negativo: diferencias según el estilo de afrontamiento. *Introducción*, 28, 28–36.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 285-309.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Katz, D. & Kahn, R. (1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. México, Trillas.
- Keene, J. & Reynolds, J. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299.
- Kelly, E., Moen, P. & Tranby, E. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict Schedule Control in a White-Collar Organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.
- Kiecolt-Glaser, J., Glaser, R., Strian, E., Stout, J., Tarr, K., Holliday, J. & Speicher, C. (1986). Modulation of cellular immunity in medical students. *Journal of Behavioral Medicine*, 9, 5-21.
- Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18, 1-22.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S. & Dikkers, J. (2005). *Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches*. London: Lawrence Erlbaum.
- Kirrane, M. & Monks, K. (2008). Attitudes towards managing the work-family interface: the role of gender and social background. *Irish Journal of Applied Social Studies, 8 (1)*, 70-89.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Lillrank, B. & Kevin, M. (2002). Death or illness of a family member, violence, interpersonal conflict, and financial difficulties as predictors of sickness absence: Longitudinal cohort study on psychological and behavioral links. *Psychosomatic Medicine, 64*, 817-825.
- Konz, M. (2005). Health psychology. *Choice, 42(9)*, 1507-1521.
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64(2)*, 289-313.
- Kristensen, T. (1995). The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Stress Med., 11*, 17-26.
- Kupfer, D., Weiss, B., Foster, F., Detre, T., Delgado, J., & McPartland, R. (1974). Psychomotor activity in affective states. *Archives of general psychiatry, 30(6)*, 765-768.
- Kuschel Rietzsch, K. (2011). *The Work-Family Interface in a Flexible Workplace*. USA: Academics Deal.
- Labrador, F.J. (1992). *El estrés: Nuevas técnicas para su control*. Madrid: Temas de Hoy.
- Landero, R. & González, M. (2002). Determinantes psicosociales del estrés en amas de casa. *Psicología y Salud, 12 (2)*, 279-288.
- Landero, R. & González-Ramírez, M. (2006). Apoyo social en mujeres de familias monoparentales y biparentales. *Psicología y Salud, 16 (2)*, 149-157.
- Lau, Y. (2009). The impact of fathers' work and family conflicts on children's self-esteem: The Hong Kong case. *Social indicators research, 95(3)*, 363-376.
- Lazarus R. & Folkman, S. (1996). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York:

- Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1 (1), 3-13.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Barcelona: Desclée de Brouwer.
- Lazarus, R. (2003). *Estrés y procesos cognoscitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R., & Cohen, J. (1977). *Environmental stress*. In *Human behavior and environment*. Springer US.
- Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Protección de la salud de los trabajadores*, 3.
- León J. & Muñoz F. (1992). Incidencia de la evaluación académica sobre la salud de los estudiantes universitarios. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 4(5), 429-437.
- Lewen, M. & Kennedy, H. (1986). The role of stress in heart disease. *Hospital Medicine*, 125-138.
- Lin, A. (2013). The relationship between work/family demands: personality and work Family conflict. *The Business Review Cambridge*, 21(1), 274.
- Lingard, H. & Francis, V. (2006). *Promoting diversity in construction by supporting employees' work-life balance*. Londres: Taylor & Francis.
- Lobel, S. & Kossek, E. (1996). *Human resource strategies to support diversity in work and personal lifestyles: beyond the 'family friendly' organization*. Cambridge, M A.: Blackwell.
- Lockwood, N. (2003). Work/life Balance: Challenges and Solutions. *HR Magazine*, 48 (6), 2-10.
- López, M. & Valiño, A. (2004). *Conciliación familiar y laboral en la UE*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- López, M., López, C., Alonso, J., Martín, R, Rodríguez, A., López, A. & AL, O. (2013). El trabajo a turnos. Una realidad en la vida y la salud de las enfermeras. *Nure Investigación*, 2(64), 34-45.
- Losoncz, I. & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies*, 15(2), 122–138.

- Louro, B. (2005). Modelo de salud del grupo familiar Tesis doctorado. Escuela
- Lu, L., Kao, S., Chang, T., Wu, H. & Cooper, C. (2011). Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, and Consultation*, 1, 68-81.
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: the roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1017-1021.
- Machado, I., Ramos, R., García, M., Granados, G., & Vázquez, J. (2010). Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría en México, DF. *Nure Investigación*, 2(64), 65-76.
- Makoto, I., Hiroshi, 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.
- Marcos, C., & García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?. *Revista de economía aplicada*, 20(60), 25-51.
- Marín, M., Infante, E. & Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17, 103-112.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 921-936.
- Martín, I. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 25 (1), 87-99
- Martínez, S. & Preciado, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19 (2), 197-206.
- Maruani, M. (2007). *Tiempo, trabajo y género*. Madrid: Hacer, Complutense.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Mason, J. (1971). A reevaluation of the concept of nonspecificity in the stress theory. *Psychiar*, 8,323-333.
- Mason, J. W. (1971). A reevaluation of the conceptof “non-specificity” in stress theory. *Journal of Psychiatric Research*, 8, 323–333.
- Matthews, K. A. (1988). Coronary heart disease and type A behaviors: update on and alternative to the Booth-Kewley and Friedman (1987) quantitative

- review. *Psychological Bulletin*, 104, 373-380.
- Matthews, R., Hath, L. & Barnes-Farrell, J. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 75-90.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Pyykkö, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509-530.
- Mavila, C. (2000). *El comercio, suplemento especial*. Lima: Earne.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20, 158-167.
- McEwen, B. & Wingfield, J. (2003). The concept of allostasis in biology and biomedicine. *Horm. & Behav.*, 43, 2-15.
- McEwen, B. (1995). *Stressful experience, brain, and emotions: Developmental, genetic, and hormonal influences*. Cambridge: MIT.
- McNall, L., Masuda, A. & Nicklin, J. (2010a). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144, 61-81.
- McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2010b). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *J Bus Psychol*, 25, 381- 396.
- Meil, G., García, C., Luque, M. & Ayuso, L. (2010). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Mercader, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro*. Madrid: Fundación Telefónica.
- Mesmer-Magnus, J. Viswesvaran, C. (2005) Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A metanalytic examination life. *J Vocat Behav*, 67, 215-232.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Michel, R. & Michel, C. (2012). Efecto de la flexibilidad de horarios sobre la relación autonomía ó retroalimentación-satisfacción. *Desarrollo & Gestión*, 17, 102-122.

- Mirón, C., Beltra, M., Balibrea, D., Vázquez, M. & Ruiz, A. (2007). *Estudios e Investigaciones*, 2(10), 134-154.
- Misra, R., Crist, M. & Burant, C. (2003). Relationships among life stress, social support, academic stressors and reactions to stressors of international students in the United States. *International Journal of Stress Management*, 10(2), 137-157.
- Molina, D. (2011). Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo. *Programa de psicología*, 2(1), 1-26.
- Monzón, M. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología. Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla*, 25(1), 87-99.
- Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad.
- Moriana, J. & Herruzco, J. (2005). El síndrome de burnout como predictor de bajas laborales de tipo psiquiátrico. *Clínica y Salud*, 16, 161- 172.
- Moya-Albiol, L. (1999). Estudio de la respuesta psicofisiológica a estresores de laboratorio en deportistas. Tesis Doctoral. Valencia: Universitat de València.
- Mulvaney, R., O'Neill, J., Cleveland, J. & Crouter, A. (2006). A model of work-family dynamics of hotel managers. *Annals of Tourism Research*, 34, 66-87.
- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Murphy, L. (1999). Organizaciones laborales saludables Agenda de investigación. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 1(2), 24-27.
- Nacional de Salud Pública. Habana. Recuperado de: <http://www.síd.cu.sitios/rev.salud.temas.php>
- Nater, U., Moor, C., Okere, U., Stallkamp, R., Martin, M., Ehlert, U. & Kliegel, M. (2007). Performance on a declarative memory task is better in high than low cortisol responders to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology*, 32, 758-763.
- Navarrete Zorrilla, D. (2010). El lado oscuro de las organizaciones: efectos negativos en el factor humano. *Psicología Social*, 2(12), 13-23.
- Navarro, E. (2009). Conciliación de la vida laboral y familiar de los profesionales técnicos de la construcción: un estudio exploratorio. En XIII Congreso de

Ingeniería de Organización.

- O'Brien, G. (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- OECD (2011). *Babies and bosses: Balancing work and family life, reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries policy*.
- Olavarría, J., & Céspedes, C. (2002). Trabajo y familia: ¿conciliación?. *Perspectivas de género, 1*, 5-19.
- Olga, G. & Terry, L. (1997). *Superar el estrés*. Pirámide. Madrid: Ediciones
- ONU. (2013). *Objetivos de desarrollo del milenio: una mirada desde américa latina y el caribe*.
- ONU. (2013). *Objetivos de desarrollo del milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo (2010). Información sobre trabajo sin riesgo. Recuperado el 8 de diciembre de 2014 de: http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/facts_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud (1997). *Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades. Trastornos mentales y del comportamiento. Criterios Diagnósticos de investigación*.
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*.
- Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) (1978) *Asamblea sobre el papel de las universidades en las estrategias de salud para todos*. Ginebra. Recuperado de: [http://whqlibdoc.who.int/wha_eb_handbooks/9243652060_Vol2_\(part1-1\).pdf](http://whqlibdoc.who.int/wha_eb_handbooks/9243652060_Vol2_(part1-1).pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud. *Clasificación internacional de familia de indicadores sobre salud de la OMS*. Recuperado el 8 de diciembre de 2014 de: <http://www.who.int/classifications/en/WHOFICFamily.pdf>
- Osca, A., & Martínez-Pérez, M. (2005). La conexión familia-trabajo y su repercusión sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género, 6 (1)*, 11.
- Osorio, D. (2010). *La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante*

- en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26(115), 65-78.
- Otálora, 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.
- Paoli, P. (1997). *II European Survey on Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pasamar Reyes, S. & Valle Cabrera, R. (2011). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(4), 258-268.
- Pearlin, L. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and social behavior*, 30, 241-256.
- Peiro, J. & Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. España: UDEMA S.A.
- Pereira, M., & Galaz, M. (2014). Estrés, respuestas de afrontamiento e ideación suicida en adolescentes. *Psicología y Salud*, 15(2), 221-230.
- Pérez, D. (2014). Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas. *Programa de Psicología*, 12(1) 5-52.
- Pérez, J., & Cabrera, Á. (2005). *Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid, Prentice Hall.
- Pérez, S. (2002). El estrés, su importancia e impacto dañino en la salud del individuo. Memorias del X Congreso Mexicano de Psicología de la Sociedad Mexicana de Psicología, Acapulco, Gro., octubre.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large- scale surveys. *Social Indicators Research*, 92 (3), 449-469.
- Piotrkowski, C. (1978). *Work and family system: A naturalistic study of working-class families*. New York: Free Press.
- Piotrowski, C & Vodanovich, S. (2006). The interface between workaholism and work- family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24, 84-92
- Pleck, J. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 417-427.
- Pleck, J. (1985). *Working wives, working husbands. National Council on Family Relations*. Beverly Hills: Sage.
- Poelmans, S. (2001). Individual and Organizational Issues in work-family conflict. *Research Paper*, 445.
- Poelmans, S. (2005). *Work and family*. Mahwah. N.J.

- Poelmans, S., Chinchilla, N. & Cardona, P. (2003). The adoption of family-friendly HRM policies: competing for scarce resources in the labour market. *International Journal of Manpower Bradford*, 24 (1) 128-147.
- Poelmans, S., Chinchilla, N. & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas, *IESE*, 1, 12-19.
- Poelmans, S., Spector, P., Cooper, C., Allen, T., O Driscoll, M., & Sánchez, J. (2003). A cross-national Study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3 (1), 275- 288.
- Posada, E. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66-73.
- Powell, J. & Greenhaus, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work- family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Pozo, P., Sarriá, E. & Méndez, L. (2006). Estrés en madres de personas con trastornos del espectro autista. *Psicothema*, 18, 342-347.
- Prieto, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 8(1), 89-106.
- Quintero, A. (2007). *Diccionario especializado en familia y género*. Buenos Aires, Lumen Humanitas.
- Rankin, E. D. (1993). Stresses and rewards experienced by employed mothers. *Health Care for Women International*, 14(2), 527-537.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 1-23.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human Relations* 2(19), 23-34.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1972). The dual career family: A variant pattern and social change. Towards a sociology of women. *College Publishing*, 1(1), 216-244.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1972). The dual career family: A variant pattern and social change. Towards a sociology of women. *College Publishing*, 216-244.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.).
- Reynolds, C., & Kamphaus, R. (1992). *BASC: Behavior Assessment System for Children: Manual*. Circle Pines, MN: American Guidance Service.
- Rich, A. & Scovel, M. (1987). Causes of depression in college students: A cross-lagged panel correlation analysis. *Psychological Reports*, 60, 27-30.

- Robbins, S. (1994) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. España: Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, M. (2009). La implicación laboral: Desarrollos para la intervención con familias. *Psicología Científica*, 11(4), 3-12.
- Rodríguez, M., & Nouvilas, E. (2007). Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y estrés*, 13(3), 177-189.
- Rodríguez, M., & Nouvilas, E. (2007). Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés*, 13(2-3), 177-189.
- Rogers, J. (2001). Is your Business Family-Friendly? *Business and Economic Review*, 47(3), 13-21.
- Román Collazo, C. A., & Hernández Rodríguez, Y. (2011). El estrés académico: una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(2).
- Roozendaal, B., Hui, G. & Hui, I. (2006). Basolateral amygdala noradrenergic activity mediates corticosterone-induced enhancement of auditory fear conditioning. *Neurobiological Learning Memory*, 86(3), 249- 255.
- Ruberman, W., Weinblatt, E., Goldberg, J., Chaudhary, B. (1984). Psychosocial influences on mortality after myocardial infarction. *N Engl J Med* 3(11), 552-559.
- Ruzzier M., Antoncic B., Hisrich R., Konecnik, M. (2007). Human capital and SME internationalization: A structural equation modeling study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 15-29.
- Ryan, A., Kriska, D., West, B. & Sacco, J. (2001). Anticipated work/family conflict and family member views: Role in police recruiting. *Policing*, 24(2), 228-239.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el Trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. España: Editorial Síntesis, S.A.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The

- Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Bravo, M., Hotangas, P., Rodríguez, I., Peiró, J., García, F. & Gastaldi, C. (1993). *La centralidad del trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D. & Cegarra-Navarro, J. (2011). Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?. *Universia Business Review*, 29 (2), 111-119.
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D. & Cegarra-Navarro, J. (2011). Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?. *Universia Business Review*, 29, 111.
- Sandín, B. (1995). *Manual de psicopatología, Vol. 2*. Madrid:McGraw-Hill.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), 141-157.
- Sarafino, E. (1999). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. Nueva York: Wiley.
- Sarid, O., Anson, O., Yaari, A. & Margalith, M. (2004). Academic Stress, Immunological Reaction and Academic Performance among Students of Nursing and Research. *Nursery Health* 27(5), 370-377.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W., Martinez, I., Marques-Pinto A., Salanova, M. & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students. A cross-national study. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Segurado A. Agull, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14, (4), 828-836.
- Selye, H. (1946). The general adaptation syndrome and the disease of adaptation. *Journal clinical endocrinol*, 6, 117-230.
- Selye, H. (1951). Effect of desoxycorticosterone upon the toxic actions of somatotrophic hormone. *Proc. Soc. exp. Biol., N. Y.*, 76, 510-515.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill
- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida*. Buenos Aires: Cía. Gral. Fabril.

- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia: JB Lippincott.
- Selye, H. (1983). *The stress concept: Past, present, and future*. Nueva York: Wiley.
- Serrano, M., Moya-Albiol, L., & Salvador, A. (2008). The role of gender in teachers' perceived stress and heart rate. *Journal of Psychophysiology*, *22*(1), 58-64.
- Shaffer, M., Joplin, J., Francesco, A. & Lau, T. (2005). *Easing the pain: a cross-cultural study of support resources and their influence on work-family conflict*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shockley, K. & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, *37*(3), 861-886.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, *39*, 567-578.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 27-41.
- Sierra, Y., Rodríguez, J. & Guecha, J. (2009). Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. *Psicología del trabajo y las organizaciones*, *12*(1), 477- 508.
- Sigales, S. (2006). Catástrofe, víctimas y trastornos: Hacia una definición en Psicología. *Anales de Psicología*, *22*, 11-21.
- Simbula, S., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2011). Conflitto lavoro/famiglia, burnout e work engagement negli insegnanti: Il ruolo moderatore delle risorse lavorative e personali. *Avances en Psicología Latinoamericana*, *29*(2), 302-316.
- Simbula, S., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2011). Conflitto lavoro/famiglia, burnout e work engagement negli insegnanti: Il ruolo moderatore delle risorse lavorative e personali. *Avances en Psicología Latinoamericana*, *29*(2), 302-316.
- Sims, R., Gordon, S., García, W., Clark, E., Monye, D. & Callender C. (2008) Perceived stress and eating behaviors in a community-based sample of African Americans. *Eat Behav*, *9*, 137-42.
- Singh, R. & Greenhaus, J. (2004). The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 198-221.
- Singh, R. & Greenhaus, J. (2004). The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 64, 198-221.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D., Chen, W., Lo, D., Sit, C. & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480.
- Solf, A. (1990) *Psicología industrial y organizacional*. Perú: Biblioteca Andina de Psicología.
- Sotilo, H. (2000). Estrés en Emergencias Sanitaria. *Publicaciones de Salud*, 12, 1-13.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Steil, J. (2007). Dual career families: The challenges and complementary benefits of home and work. *Psychology of Women Quarterly*, 31 (3), 326-327.
- Stonner, J. & Freeman, R. (1994). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Tafet, G., & Smolovich, J. (2004). Psychoneuroendocrinological studies on chronic stress and depression. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1032(1), 276-278.
- Tang, C., Au, W., Schwarzer, R., & Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and Burnout. *Journal of Organizational behavior*, 22, 887-901. doi: 10.1002/job.120.
- Tejeda, E., Félix, F., Osuna, C., Cazarez, I., Gálvez, N., Ontamucha, D. y Orduño, G. (2002). Clima familiar relacionado con estrés en estudiantes de secundaria. Memorias del 29 Congreso y 70 Asamblea del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, San Luis Potosí.
- Tepper, B. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Thomas, L. & Ganster, C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

- Thompson, C. & Prottas, D. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10* (4), 100-118.
- Torns, M. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico- metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA: Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 15*, 53-73.
- Torns, T. (2004). Políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del Bienestar. *Revista andaluza de relaciones laborales, 13*, 145-164.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 23*, 15-33.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?. *RIDEG, 1*(11), 5-13.
- Torns, T., Borrás, V. & Moreno, S. (2007). Políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers, 2*(2) 83-89.
- Turner-Cobb, J. (2005). Psychological and stress hormone correlates in early life: a key to HPA-axis dysregulation and normalisation. *Stress, 8*, 47-57.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo-familia en interacción y conciliación trabajo-familia. *Lan Harremanak, 18*, 17-41.
- Unión Europea (2003, noviembre). Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos realizados. Síntesis de la legislación de las actividades de la Unión Europea. Recuperado el 8 de diciembre de 2014 de: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11324_es.htm
- Useche, M. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral, 8*, 67-78.
- Valladares, A. (2008). La familia. Una mirada desde la Psicología. *Medisur, 1*, 4-13.
- Van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine, 60*(5), 1117-1131.
- Vélez, L., Gutiérrez, J. & Isaza, B. (2010). Depresión en estudiantes universitarios y su asociación con el estrés académico. *CES Medicina, 24*(1).
- Verdhara, K. & Nott, K. (1996). The assessment of the emotional and immunological consequences of examination stress. *Journal of*

- Behavioural Medicine*, 19, 467-478.
- Videl, A. & Tobal, J. (2001). Emociones y Salud. *Revista Ansiedad y Estrés*, 7, 2-3
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work- Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Watson, R., Gardiner, E., Hogston, R., Gibson, H., Stimpson, A., Wrate, R. & Deary, I. (2009). A longitudinal study of stress and psychological distress in nurses and nursing students. *Journal of Clinical Nursing*, 18(2), 270-278.
- Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D. & Kacmar, K. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
- Wayne, J., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wayne, J., Randel, A. & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (3), 445-461.
- Weiss, S. & Molitor, N. (2004) *Salud Mental*. Buenos Aires: Corporal.
- Weitzman, E., Fukushima, D., Nogeire, C., Roffwarg, H., Gallagher, T. & Hellman, L. (1971). Twenty-four hour pattern of the episodic secretion of cortisol in normal subjects. *Journal of Clinical Endocrinology Metabolism*, 33(1), 14-22.
- Zautra, A., Guarnaccia, C., Reich, J. W. & Dohrenwend, B. (1988). *The contribution of small events to stress and distress*. Newbury Park, CA: SAGE.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. *Work, families, and organizations*, 1-32.
- Zeidner, M. (1995). Coping with examination stress: Resources, strategies, outcomes. *Anxiety, Stress and Coping*, 8, 279-298
- Zick, C., & McCullough, J. (1991). Trends in married couples' time use:

Evidence from 1977–78 and 1987–88. *Sex Roles*, 24(7-8), 459-487.

Zillman & Bryant (1985). En Ng, D. & Jeffery, R. (2003). Relationships between perceived stress and health behaviours in a sample of working adults. *Health Psychology*, 22(6), 638-642.