

## LOS ROLES NO LABORALES Y EL ESTRES EN EL TRABAJO

*Non-work roles and job stress*

**Juan Guerrero**

*Universidad Nacional de Colombia*

### RESUMEN

Este análisis se ocupa de dimensiones esenciales de las personas vinculadas al mundo del trabajo: el “momento de trabajo” y el “momento de no-trabajo”. Se cotejan relaciones y procesos invariablemente presentes en el diario vivir de hombres y mujeres, pero que afectan su bienestar y desempeño ocupacional de manera distinta. Se trata de aspectos que convergen y se potencian para dar lugar a variados perfiles de vida laboral y extralaboral, a diferentes perfiles de salud y productividad. Estos son entre otros: los conocimientos y habilidades del individuo, sus condiciones de género, sus expectativas ocupacionales, su estilo de vida, sus valores y patrones de crianza, su vulnerabilidad al estrés, sus estrategias de afrontamiento, las oportunidades de empleo, la diversidad de roles, el tiempo disponible para atenderlos, la naturaleza y disponibilidad de apoyo social. El concepto que orienta todo el análisis es el de “spillover” trabajo-familia, que corresponde a la permanente e inevitable “contaminación psicológica” de las circunstancias del trabajo sobre la vida familiar y viceversa. Se trata de un proceso connatural a la existencia de hombres y mujeres de la sociedad industrial y que invariablemente está presente para enriquecer o empobrecer el desempeño humano en, dentro o fuera del trabajo.

*Palabras claves:* salud ocupacional, trabajo femenino, estrés laboral, tiempo de trabajo, apoyo social, relación trabajo-familia

### ABSTRACT

This analysis is centered in essential dimensions of people at work: “work’s momentum” and “non-work’s momentum”. Relations and processes are invariably present on the day-to-day life of men and women in such a way that affect their well-being and their occupational performance on a different way. They are aspects that converge and are fostered to give rise to varied profiles of labor and extra-labor life, to different profiles from health and productivity. These are among others: the knowledge and abilities of the individual, his/her gender conditions, his/her occupational expectations, his/her life style, his/her values and patterns of raising, his/her vulnerability to stress, his/her strategies of coping, the use of opportunities, the diversity of roles, the available time to take care of them, the nature and availability of social support. The concept that orients all the analysis is that of work-family “spillover”, that corresponds to the permanent and inevitable “psychological contamination” of the circumstances of work on the familiar life and vice versa. It’s a connatural process to the existence of working men and women of the industrial society, that invariably are present to enrich or to deteriorate the human performance inside or outside the work.

*Key words:* occupational health, feminine work, occupational stress, working time, social support, work-family relationship



En los últimos años los investigadores han comenzado a darse cuenta de que la gente no trabaja “aislada”; el comportamiento en el trabajo está influenciado con frecuencia por experiencias en otros campos vitales. A la hora de revisar los efectos de las influencias externas sobre el estrés laboral es necesario hacer algunas advertencias preliminares.

En primer lugar, las influencias externas al sitio de trabajo, algunas veces llamadas «non-work» en la literatura organizacional, se refieren en su mayoría a las *variables familiares* (Kabanoff, 1980). Este énfasis se justifica en que la vida familiar es generalmente el aspecto más importante de la vida de una persona, y contribuye enormemente, junto con la satisfacción en el trabajo, a su bienestar. Otros factores no laborales tales como *salud y recreación* se estudian mucho menos frecuentemente como factores que afectan el estrés laboral.

Segundo, se incluyen estudios que examinan los efectos de los *roles extralaborales* en la satisfacción por el trabajo, el compromiso laboral y la productividad percibida. De los estudios que miden estrés laboral, muchos evaden medidas complejas o múltiples del estrés en favor de uno o varios ítems de un inventario de autorreporte. Además, como un resultado de la selección de los sujetos o el procedimiento de muestreo, las muestras están restringidas frecuentemente a un grupo ocupacional o a una organización.

Tercero, a diferencia de mucha literatura sobre trabajo, las *mujeres*, y no los hombres, parecen ser los sujetos. El desarrollo del interés en factores extralaborales que afectan el trabajo coincide con un incremento del trabajo femenino y la investigación sobre las mujeres trabajadoras. Los científicos sociales han tratado de hacer ver que debido a que las mujeres tienen tradicionalmente la responsabilidad primaria por la familia y el cuidado de la casa, los asuntos familiares deberían así mismo afectar su trabajo y causar estrés en el trabajo. Relacionada con esto se encuentra la cuarta advertencia: la investigación que examina las relaciones trabajo-no-trabajo debe analizarse en un contexto rápidamente cambiante (Rice & Frone, 1992).

### TRES PROCESOS RELACIONADOS

La discusión de las maneras en que las circunstancias externas al trabajo pueden afectar el estrés laboral se centra en tres tipos de conexión entre la vida de un trabajador en y fuera del trabajo. Primero, se mira el número y compatibilidad de exigencias y beneficios asociados con los roles en la familia y en el trabajo re-

munerado. Segundo, el estado emocional y el bienestar psicológico de la persona, como un medio a través del cual las condiciones externas pueden influir y cambiar las experiencias en el trabajo, en un proceso de “contaminación psicológica” (Kirchmeyer, 1993). Tercero, se considera que los valores, habilidades y actitudes pueden transmitirse de un área a otra, en un proceso de socialización. Estos tres procesos relacionados, que pueden funcionar independiente o simultáneamente, ayudan a organizar la discusión con el objetivo último de documentar cómo un día, o un año en el trabajo están necesariamente influidos por eventos familiares específicos o con características domésticas permanentes.

Los *procesos de roles* analizan la distribución del tiempo de un individuo, su energía y oportunidades entre sus roles sociales, por ejemplo ser asalariado y ser padre. En la literatura se pueden distinguir tres aproximaciones a estos procesos, cada una con diferentes conjuntos de presupuestos y predicciones:

1. La aproximación “*conflicto inter-roles*” da cuenta de las situaciones en las cuales el comportamiento requiere actuar en roles familiares y ocupacionales incompatibles. Los trabajadores identifican generalmente los conflictos con los horarios del trabajo y la familia como unos de los problemas más significativos que tienen que enfrentar.
2. La posición de “*sobrecarga de rol*” supone que los roles en dos campos compiten por los recursos personales y predicen que un individuo puede fácilmente verse sobrecargado por la combinación de exigencias. Los problemas con el tiempo y los horarios de los roles laborales y familiares se perciben como ejemplos de conflictos inter-roles, mientras una cantidad limitada de energía para cumplir con múltiples exigencias con la consecuente fatiga se considera un rol de sobrecarga. Ambos procesos se asocian usualmente con la experiencia subjetiva de estrés o insatisfacción en el trabajo.
3. En contraste, la perspectiva de “*acumulación de roles*” sugiere que los beneficios de múltiples roles se suman, de manera que las oportunidades de interacción social, desarrollo personal y autoestima aumentan si se combinan roles.

Consideremos una semana de visita a la casa de unos parientes. El efecto que este evento familiar puede tener en el rol ocupacional de uno puede analizarse desde cada una de las tres perspectivas de rol. La tensión

puede crecer porque una semana fuera implica un trabajo extra en la oficina. Desde la perspectiva de la sobrecarga de rol, una celebración familiar nocturna puede fatigar al trabajador en el trabajo al día siguiente. De acuerdo con la teoría de la acumulación de roles, sin embargo, la sola presencia de miembros adicionales de la familia puede tener un impacto positivo en el trabajador. Los teóricos sugieren que puesto que hay una atmósfera de apoyo, las actividades familiares crean energía que puede ser usada en otros terrenos.

Los «procesos de contaminación psicológica» (spillover processes) describen los efectos que los eventos familiares pueden tener en el ajuste laboral, debido a un cambio en el bienestar emocional del trabajador. Aunque el término «contaminación psicológica» se ha usado de una manera muy diferente, el término es usado principalmente de una manera generalizada para caracterizar una relación entre trabajo y vida extralaboral que resulta en experiencias similares y reacciones en los dos campos (Near, Smith, Rice & Hunt, 1994). Como tal, la «contaminación psicológica» se equipara con compensación, un proceso en el cual un individuo busca experiencias opuestas y satisfacciones en el trabajo y en casa para contrarrestar deficiencias en uno u otro de estos ambientes. Cuando los sentimientos engendrados en casa son más tarde expresados en el trabajo, sus efectos pueden observarse en el desempeño y motivación de la persona en el trabajo, así como en el nivel interpersonal. Los investigadores que estudian los procesos de contaminación psicológica se han preocupado por la manera como las experiencias del trabajo trascienden a la familia, tanto como las experiencias familiares trascienden el trabajo.

Los procesos de socialización implican que los valores, habilidades y actitudes aprendidos en casa influyen el comportamiento del trabajador en el sitio de trabajo. El aprendizaje pudo haber ocurrido en algún momento en el pasado –por ejemplo, la socialización vocacional adquirida de los padres durante la infancia– o puede tomar lugar en el presente, como la habilidad de un supervisor para servir de soporte social, porque siendo un padre, le es usual ser paciente y comprensivo. En ambos casos, se piensa que los estilos conductuales y actitudinales perfilados con el tiempo en la familia tienen consecuencias a largo plazo para el ajuste en el trabajo.

Sin embargo, la socialización no siempre favorece los roles ocupacionales. Por ejemplo, las diferencias de educación por género pueden ser particularmente no-

civas para las trabajadoras. Dexter (1995), encontró que las experiencias tempranas de las hijas no las preparan para ejercer el poder, una habilidad crucial en gerencia.

Con todo, es importante resaltar algunos rasgos de las conexiones entre variables familiares y ocupacionales.

*Circularidad.* La relación entre las variables del sistema familiar y el estrés laboral es recíproca. Aunque ha sido de interés conocer los efectos que las circunstancias familiares pueden tener en el estrés laboral de un individuo, otros formulan la pregunta opuesta: ¿Cómo pueden las experiencias ocupacionales afectar la familia?

Los diseños correlacionados muestran por qué la investigación produce controversia. Por ejemplo, una correlación estadísticamente significativa entre satisfacción marital y laboral puede ser interpretada como soporte para proposiciones causales opuestas, una afirmando que un alto grado de satisfacción laboral conduce a más satisfacción en el matrimonio, y la otra que el bienestar marital lleva a una mayor satisfacción en el trabajo.

*Neutralidad.* Los tres mecanismos referidos (procesos de roles, procesos de contaminación psicológica y procesos de socialización) son neutrales en cuanto a la valencia: cada uno puede resultar positivo o negativo. Es decir, el efecto neto de los roles extralaborales en el trabajo no tiene una valencia predeterminada. Es la naturaleza de las experiencias en casa, tanto como las características del trabajo, lo que determina si los efectos producen un incremento o un decremento del estrés. Para citar un ejemplo común, una persona socializada en equipos deportivos tiene una ventaja en trabajos que impliquen colaboración o participación. Por otra parte, una persona socializada para ser educadora estará menos estresada que otras en trabajos que requieran habilidades interpersonales como empatía y provisión de soporte emocional. Considerado fuera de contexto, es imposible especificar cómo un evento familiar particular afectará el ajuste al trabajo de un individuo. Dicho análisis contextual deber incluir siempre las características individuales, familiares y ocupacionales.

*Asimetrías de grupo.* Las diferencias de ciertos grupos parecen jugar un papel importante en la determinación del grado y la manera como una circunstancia familiar particular influye en la vida laboral. El género es probablemente la característica individual más im-

portante a considerar. Hombres y mujeres tienden a tener diferentes roles en la familia. Por ejemplo, la enfermedad de un hijo es más probable que afecte a una mujer en el trabajo, porque las madres típicamente llevan una desproporcionada carga de responsabilidad en el cuidado de los hijos. El status socioeconómico, asociado con algunas características ocupacionales y familiares, actúa como otra variable moderadora de grupo. Los cargos de más prestigio aunque implican más tiempo y compromiso con el trabajo pueden también ofrecer más seguridad y más flexibilidad en el horario. Es evidente que estas características del trabajo son claves para enfrentar crisis familiares.

Revisaremos la investigación de las influencias externas al estrés laboral y los resultados relacionados, usando los procesos conectores descritos anteriormente.

#### CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983) proveen un modelo teórico para describir la relación entre el conflicto de rol en el trabajo, en la familia y entre los dos, y la satisfacción en el hogar, en el trabajo y en la vida en general. Ellos definen *conflicto laboral* como el estado en el cual un individuo experimenta presiones de rol incompatibles dentro de su trabajo, y *conflicto familiar* como aquellas presiones surgidas en la familia. Para ambos tipos de conflicto el modelo postula que la incompatibilidad puede aparecer de múltiples emisores de rol, un emisor, o una falta de ajuste entre la persona y los requerimientos del rol.

Otro modelo teórico de conflicto de rol sugiere que las presiones de trabajo o de familia pueden incrementar el conflicto entre los roles familiares y laborales. Así, Greenhouse y Beutell (1985), identificaron tres formas en que las presiones de rol pueden ser incompatibles: (a) el tiempo gastado en un rol puede dejar poco tiempo para dedicar a los otros; (b) la tensión en un rol puede contaminar a otros; (c) el comportamiento apropiado a un rol puede ser disfuncional a otro.

Beutell (1996), a partir de los datos recogidos de una muestra de 115 parejas casadas con niños reportó que el mejor predictor de conflictos que involucran el rol de trabajo fue el status del empleo de la esposa. Las mujeres altamente involucradas con su empleo tienen más conflicto con el mantenimiento del hogar y roles de paternidad. Estos hallazgos confirman la idea de que el *conflicto basado en el tiempo* es el más prevalente tipo de conflicto familia-trabajo.

#### MATRIMONIO

Cuando se comparan las actitudes de gente casada con las de la soltera, hay un hecho consistente: el grupo de casados de la muestra reporta más altos niveles de satisfacción en el trabajo. Se ha encontrado mayor satisfacción marital y ajuste, asociados a menos estrés entre parejas donde ambos devengan y donde hay mayor aceptación del trabajo pago de las mujeres. Sin embargo, el matrimonio a menudo limita el desempeño ocupacional, particularmente en las mujeres. Para las mujeres, el matrimonio y los niños tienen un mayor impacto negativo en el empleo que el empleo sobre los niños y el matrimonio.

Los estudios sobre profesionales exitosos frecuentemente muestran que hombres sobresalientes son generalmente casados mientras las mujeres que sobresalen en el trabajo prefieren permanecer solteras (Houseknecht, Vaughan & Stratham, 1987). Esto sugiere que los talentos ocupacionales pueden obstaculizarse en una mujer casada más que en una soltera. En un estudio retrospectivo, Stewart (1980), encontró que aquellas mujeres que se casaron y tuvieron hijos fueron menos persistentes en sus carreras. En otro estudio, Houseknecht y cols. (1987) encontraron que las mujeres que permanecían solteras en secundaria tenían mejor desempeño que aquellas que contrajeron matrimonio durante esa etapa escolar. Más tarde encontraron que las mujeres que se casaron después de completar la secundaria tuvieron menos logros ocupacionales que las solteras. Las mujeres parecen sacrificar el potencial profesional cuando contraen matrimonio.

Los *procesos de rol* parecen ofrecer la mejor explicación para los efectos negativos que el matrimonio puede tener en los talentos ocupacionales de las mujeres. Mortimer, Hall y Hill (1988), han descrito ciertos atributos del trabajo del esposo que pueden restringir su tiempo y su motivación para contribuir en las actividades del rol familiar, lo cual, a su vez, reduce las oportunidades laborales de sus esposas. Presumiblemente las mujeres solteras con pocas responsabilidades familiares, no enfrentan los mismos bloqueos en el éxito de sus carreras. Comparadas con las solteras, las casadas reportan más conflictos de rol en áreas tales como tiempo y manejo de la casa (Nevill & Damico, 1975). Las mujeres trabajadoras, con matrimonios de baja calidad parecen sufrir más por conflictos inter-roles, sobrecarga y estrés del manejo de la casa (Thomas, Albrecht & White, 1982).

### CARACTERÍSTICAS DEL CÓNYUGE

Las características del cónyuge afectan también el estrés laboral. Se han estudiado dos: ocupación y actitudes.

*Ocupación del cónyuge.* Es importante mencionar algunas asimetrías prominentes de género. La investigación en hombres se ha centrado en el status de sus esposas, por ejemplo si son ellas amas de casa o empleadas en cualquier trabajo, mientras la investigación referente a mujeres se relaciona con características específicas de las ocupaciones del esposo. Se da por hecho, tal vez erróneamente, que ellos (los esposos) son empleados.

Se han dado varias explicaciones para la relación entre el empleo de la esposa y la nocividad en los resultados del trabajo del esposo. Algunos hombres pueden haber sido socializados esperando que su participación en el trabajo sea el medio de participación familiar, y el medio para ganar satisfacción psicológica como proveedor. Cuando sus esposas se emplean, ellos pueden sentir que su identidad está amenazada y que están perdiendo poder.

Otros argumentan que los esposos experimentan tensión psicológica, sobrecarga de su rol y se conflictúan cuando sus esposas se emplean, especialmente si lo hacen en ocupaciones exigentes, pensando en las exigencias que sus esposas pueden formularles para atender los asuntos familiares y las actividades domésticas (Young & Willmott, 1973).

Si los esposos destinan tiempo y energía de su trabajo en los roles familiares, el desarrollo de su carrera puede sufrir, pues están penalizados en una competencia de progreso laboral. Sin embargo, hay evidencias que indican que los hombres con esposas empleadas contribuyen muy poco en las labores domésticas extra, comparados con hombres cuyas esposas no son empleadas.

Otros estudios muestran que parejas con carreras iguales se movilizan más por las necesidades del hombre —de mejorar en su carrera— que por las necesidades de la mujer. Aunque las parejas tengan una estrategia igualitaria para seleccionar trabajos (por ejemplo «tomamos la mejor oferta de trabajo de los dos, y el cónyuge buscará otro trabajo en el mismo sitio»), los esposos consiguen mejores ofertas y las esposas tienden a acomodar sus carreras a esta situación.

*Actitudes del cónyuge.* Estas, como sus ocupaciones, pueden incrementar los niveles de estrés laboral. Los roles de actitud de género de los cónyuges pueden afec-

tar su ajuste a las exigencias de los roles laborales y familiares. La investigación en esta área es dominada por estudios sobre las reacciones del esposo al compromiso de la carrera de su esposa.

Las mujeres pueden estar en riesgo cuando su prestigio ocupacional o sus ingresos igualan o exceden los de sus cónyuges. La tensión entre ellos en esta situación puede terminar en la disolución de su unión o en movimientos ocupacionales de mujeres (Hiller & Philliber, 1982). La conclusión puede resumirse en que una reducción en el compromiso laboral, asumida por las esposas de hombres con actitudes tradicionales de su rol de género, crea tensión en las mujeres dentro y fuera del trabajo (Lewis & Cooper, 1988).

No toda la evidencia, sin embargo, sugiere que para las mujeres cuyo status ocupacional es superior al de sus esposos, tal status las tensiona y reduce su compromiso en el trabajo. Algunos estudios confirman que las mujeres que tienen un status ocupacional más alto que sus esposos son más capaces de establecer valores de igualdad en la familia. En el caso de parejas en que ambos ganan, el simple hecho de que ambos, marido y mujer, están empleados es un reto a las normas prescritas bajo las cuales cada compañero fue socializado. Un factor clave en arreglos óptimos en este tipo de pareja parece ser una coincidencia apropiada entre las expectativas y las actitudes de los esposos y las esposas. Beutell y Greenhouse (1982), encontraron que la similitud en la prominencia de la carrera, independientemente de que sea alta o baja, se asocia con un bajo nivel de conflicto familia-trabajo. De la misma manera, el impacto del empleo de la esposa sobre su mismo trabajo y la depresión del esposo dependen de que su empleo sea consistente con la preferencia de ambos. En contraste, una diferencia en los criterios acerca de los roles familiares y los empleos de las esposas puede causar tensión, lo cual debilita el sistema de apoyo mutuo y produce estrés.

### CUIDADO DE LOS HIJOS

Como el número y la periodicidad de los hijos hoy puede controlarse hasta cierto punto, los hombres y mujeres pueden prever el impacto potencial de los hijos en su trabajo y «planearlos» en consecuencia. Hoy ambos, pero especialmente las mujeres, tienen en cuenta sus trabajos cuando piensan en tener hijos. En un estudio de factores influyentes en la periodicidad de los hijos, Gormly, Gormly y Weiss (1987) encontraron que el 30% de las mujeres de universidad y solamente



el 5% de los hombres indicaron que preferirían tener sus hijos después de tener una carrera o de haber alcanzado ciertos objetivos profesionales.

En otro estudio, se encontró que las mujeres candidatas a una posición como profesoras no incluyeron en sus solicitudes ninguna información sobre el status de su familia, mientras que los hombres estuvieron más abiertos a esa información. En cartas de recomendación, las mujeres con familia eran consideradas como un obstáculo y se afirmaba, por ejemplo: «A pesar de que María tiene un marido en la escuela de leyes y dos hijos en edad preescolar, ella se desempeña brillantemente en nuestro programa». En contraste, las familias de los hombres, especialmente sus esposas fueron presentadas como ventajas por los recomendantes. Esa investigación sugiere también que sea o no cierto que los esposos y los hijos son una fuente de conflicto de inter-rol para las mujeres, los demás lo perciben así. De hecho, las madres trabajadoras reclaman más una reducción del tiempo que los padres (Voydanoff & Kelly, 1984).

Gwartney-Gibbs (1988), ha mostrado que la sola presencia de los niños es un impedimento para el avance en las carreras de las mujeres y Olson y Frieze (1987) mostraron que para mujeres master en administración de empresas, la sola presencia de niños ejerce una influencia negativa en el salario. El embarazo y el nacimiento de un niño también conducen a cambios en las carreras de la mujer y a ausencias temporales del trabajo (Ewer, Crimmins & Oliver, 1979).

Hay evidencias, sin embargo, de que el proceso de auto-selección da como resultado empleados más orientados hacia su carrera entre las madres que optaron por volver al trabajo después de la llegada del hijo. A pesar de esto, las nuevas madres frecuentemente descubren que las responsabilidades que les asignan se han reducido debido al temor de los superiores de que ellas no asumirán un alto nivel de compromiso con el trabajo. Por otro lado, para compensar la falta temporal de ingresos de sus esposas, los padres de niños pequeños están dispuestos a trabajar más horas que en estadios posteriores del ciclo de vida familiar (Moen & Moorehouse, 1983).

No es sólo la presencia, número y edades de los niños lo que afecta la vida laboral de los padres. Estudios hechos con mujeres empleadas y sus hijos sugieren que las mejores relaciones entre madre e hijo están asociadas con resultados ocupacionales deseables, como una mayor satisfacción en el trabajo y un estado

de ánimo positivo (Piotrkowski & Katz, 1983). A pesar del recelo de combinar los hijos con una carrera, los niños (como los cónyuges) parecen tener un efecto positivo en la satisfacción laboral de los padres. Madres de niños con pocos problemas de comportamiento reportan mayor satisfacción laboral y menos conflicto en el rol trabajo-familia (Barling & Van Bart, 1984).

Las experiencias de trabajo de las madres no pueden entenderse sin considerar los arreglos para el cuidado de los niños. Una proporción sustancial de empleadas entrevistadas en una encuesta citaron la no disponibilidad de un cuidado satisfactorio de los niños como el mayor problema que ellas tenían dado el alto número de horas que ellas trabajaban (Presser, 1986).

Como lo puntualizan McCartney y Phillips (1985), históricamente ha habido una difícil relación entre la maternidad y el cuidado de los niños. Ellos afirman que el ideal de la madre que permanece en casa continúa siendo la norma contra la cual se juzgan las decisiones personales, resultando en muchos de los conflictos que aquejan a las madres trabajadoras de hoy. Hock (1985), ha identificado y medido la ansiedad de la separación maternal, un estado emocional distresante que ocurre cuando un padre es aprehensivo acerca de transferir el cuidado de su hijo a una niñera. Gnezda y Hock (1983) encontraron que las mujeres que mostraron baja ansiedad por la separación maternal, registraron una medida alta de inversión en la carrera. En otro estudio se predijo la satisfacción laboral por el satisfactorio cuidado de los niños. Las madres aparentemente encontraron sus trabajos más placenteros y entretenedores cuando se sentían a gusto con el cuidado que sus hijos recibían mientras ellas estaban trabajando. Los científicos sociales se formulan la pregunta de cómo el ajuste ocupacional de los padres puede afectarse por las relaciones con sus hijos y con los servicios de guardería. Las madres expresan un fuerte deseo de tener facilidades en el trabajo y políticas como guarderías para sus hijos durante el día y días de licencia para emergencias familiares (Sekaran, 1983), y asumen más responsabilidad en el planeamiento y manejo del cuidado sustituto (Anderson & Leslie, 1987).

Algunos expertos en política social están de acuerdo en que hay problemas en el cuidado de los niños y recomiendan a gobiernos y organizaciones programas que suplan las necesidades de las familias donde los dos padres trabajan, incluyendo iniciativas para facilitar la participación del padre (Pleck, 1986). La falta de

reconocimiento de las necesidades de los padres que trabajan es al menos parcialmente originada por el supuesto de que el hombre mantiene los niños y las mujeres no empleadas los crían. Sin embargo, es evidente que el mundo cambió de dirección al respecto.

### *Cónyuges y Soporte Familiar*

El *soporte social* ha sido identificado como un recurso que ayuda a los individuos a enfrentar el estrés laboral por medio de relaciones de apoyo con otros (House, 1991). El soporte del cónyuge y de la familia se incluye a menudo en estudios que investigan fuentes de apoyo social dentro y fuera del trabajo. La cohesión familiar y los lazos emocionales entre los miembros de la familia son a menudo usados como indicadores de apoyo familiar. Las familias en general, y los cónyuges en particular, sirven como fuentes significativas de apoyo social para enfrentar los eventos estresantes de la vida diaria. Por eso no es sorprendente que el apoyo familiar a menudo juegue un importante rol en la vida ocupacional de un empleado. En entrevistas abiertas y cuestionarios, los trabajadores citan frecuentemente a sus familias como uno de los más importantes *recursos emocionales* para enfrentar el estrés laboral. En las entrevistas de Crouter (1984) a empleados de una gran planta manufacturera, los ejemplos de contaminación positiva entre la casa y el trabajo se centraron a menudo en la naturaleza del apoyo de las relaciones familiares.

Sobre el particular, surge una consistencia interesante cuando la gente casada describe la clase de apoyo que aporta en relación con el trabajo del cónyuge; escuchar y ofrecer ayuda acerca de cómo resolver una situación difícil es el tipo de asistencia que más recuerdan. Repetti (1987) aprendió de sus entrevistas a trabajadoras de oficina que un esposo comprensivo y solidario puede hacer mucho por mitigar los resultados de un día de trabajo estresante. Por ejemplo, una trabajadora bancaria dice: «...es muy agradable que mi esposo siempre me escucha... encuentro mucho apoyo y buenos consejos en él». Las entrevistas de Weiss (1985) a hombres profesionales revelaron que las esposas algunas veces servían de «consultoras de relaciones humanas», discutiendo los problemas que sus esposos tienen en el trabajo con compañeros, jefes y subordinados.

¿Con qué mecanismo puede el soporte familiar reducir el estrés laboral? Efectos indirectos o amortiguadores se han identificado en la literatura sobre apo-

yo social (Cohen & Wills, 1985). Un efecto amortiguador sugeriría que el apoyo familiar reduce la relación entre experiencias estresantes en el trabajo y el ajuste personal, de tal manera que bajo condiciones de alto apoyo familiar, los problemas del trabajo tienen menos nocividad sobre el individuo.

Los resultados de dos estudios, ambos basados en análisis cuantitativos de datos de autorreportes, también sugerían que el apoyo puede limitar los efectos nocivos del estrés relacionado con trabajo. En un estudio, las percepciones de mujeres granjeras sobre el apoyo del cónyuge (medido por la satisfacción con la ayuda que el esposo les brindaba en el cuidado de la casa y los oficios de la granja) se encontró que reducía el efecto que la sobrecarga tenía en los niveles de estrés de las mujeres. Entre más soporte tuviera una esposa de su marido, más débil era la relación entre su aflicción y el sentimiento de ser sobrecargada con exigencias del rol familiar y el laboral (Berkowitz & Perkins, 1984). Vanfossen (1981) de manera similar encontró que el apoyo instrumental de los esposos reducía el impacto que el rol de sobrecarga tenía en la depresión, en una muestra de mujeres empleadas. Las mujeres que sintieron que tenían que hacer más de lo que podían, sufrieron menos si creían también que podían confiar en que sus esposos les ayudarían con los problemas familiares. Mujeres sobrecargadas que no estaban seguras del apoyo de sus maridos tuvieron más altos grados de depresión. Para el estudio de Vanfossen con esposos, el *soporte expresivo* derivado de una cercana e íntima relación marital, reducía el impacto que un clima laboral social pobre tenía sobre la depresión.

Fuera de la amortiguación de los efectos de las condiciones difíciles en el trabajo, el apoyo del cónyuge y otros miembros de la familia pueden actuar directamente en la vida ocupacional de un empleado. En un estudio, luego de controlar el trabajo actual y los estresores cotidianos, la satisfacción con la ayuda del cónyuge para manejar las tensiones fue un predictor significativo en la satisfacción del trabajo de los hombres y las mujeres (Cohen & Kirchmeyer, 1995). También se reportó que las respuestas de mujeres sobre la *cohesión familiar* (un indicador de apoyo) se asociaban con la percepción de un clima laboral más positivo.

Hay evidencia de que las esposas son mejores en proveer *soporte emocional e instrumental* que sus maridos. Las empleadas parecen facilitar el desempeño de sus maridos más que ellos al de ellas, a menudo asistiéndolos directamente. Wong (1986), encontró la misma

asimetría de género cuando examinó reportes de esposas y esposos sobre apoyo conyugal con respecto al conflicto inter-roles y el rol de sobrecarga asociados con la combinación de trabajo y paternidad. La diferencia de sexo no puede explicarse como una respuesta general sesgada, ya que las esposas en este estudio reportaron más apoyo de compañeros de trabajo que de sus maridos. Usando múltiples indicadores de soporte emocional del cónyuge, se encontró que los hombres reportaron más apoyo de sus esposas que ellas de ellos.

Paradójicamente, parece que el grupo que recibe la menor cantidad de apoyo puede necesitarlo más. Como se anotó, las mujeres usualmente tienen más conflictos de rol y tensión que los hombres cuando los roles del empleo y los de la familia se combinan. En el estudio de Wong, las mujeres reportaron menos satisfacción que los hombres con la manera como ellos combinaban trabajo y paternidad. Las mujeres también reciben más bajos niveles de apoyo conyugal en su campo. Otra investigación indica que la *calidad de las relaciones familiares*, incluyendo la cohesión familiar, juega un papel más importante en la resistencia al estrés en las mujeres que en los hombres (Holahan & Moos, 1985).

Hasta aquí, la revisión documental se ha centrado en los efectos benéficos que los miembros de una familia tienen en el ajuste ocupacional. Sin embargo, debe haber una conexión recíproca entre las condiciones de trabajo, el cónyuge y el apoyo familiar. La evidencia de “un efecto de contaminación del trabajo a la familia” viene de un estudio de hombres no empleados en los cuales el desempleo fue causa de disminución de apoyo conyugal y cohesión familiar. La contaminación parecía mediada, al menos en parte, por el efecto de desempleo en el bienestar psicológico del esposo (Atkinson, Liem & Liem, 1986; Saam & Wodtke, 1995).

También es importante considerar si el efecto del apoyo familiar es realmente benéfico universalmente (Ganster, Fusilier & Mayes, 1986). Los investigadores del apoyo social han establecido que aún los bien intencionados pueden reforzar inadvertidamente un comportamiento enfermo de rol, dependencia y sentimientos de vergüenza o culpa (Rook, 1985). Además, el apoyo brindado inadecuadamente puede exacerbar antes que aliviar los sentimientos de angustia en el receptor (Wortman & Lehman, 1985). En esta dirección, algunos investigadores sugieren que el apoyo de miembros de la familia puede usar estrategias poco efectivas para enfrentar los problemas en el trabajo, incrementando así los efectos negativos del estrés laboral (Bartone, 1987).

## DIVISIÓN DEL TRABAJO EN LA FAMILIA

El trabajo familiar como se define aquí incluye tareas relacionadas con las responsabilidades en el manejo de la casa y el cuidado de los niños. La división del trabajo familiar entre esposas y esposos es el típico resultado de expectativas sociales que fomentan la repartición de las líneas tradicionales del rol sexual. A pesar de la mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo, ha habido poco cambio en la división del trabajo familiar; las mujeres continúan haciendo la gran mayoría del trabajo doméstico y las tareas del cuidado de los niños (Pleck, 1985). En una reseña de la literatura sobre el compromiso de los esposos en el rol familiar se concluye que los esposos no necesariamente incrementan su participación en las labores hogareñas como las mujeres incrementan la participación en la fuerza de trabajo. Los hombres que aumentan su participación son aquellos que tienen historias laborales similares a las de sus esposas o tienen ideologías igualitarias sobre el rol sexual (Perucci, Potter & Rhoads, 1978).

Otros estudios concluyen que los esposos de mujeres empleadas “no aumentaron su trabajo familiar en sentido estricto, pero mostraron un incremento en las más amplias formas de participación familiar”, específicamente en el “contacto total con los niños”. Se confirma que los esposos de mujeres empleadas se involucraban en una mayor proporción del trabajo total familiar que los de no empleadas; sin embargo, el incremento se debe no a compromiso de mayor tiempo, sino a menos participación de las esposas empleadas en dichas labores. Bernardo, Shehan y Leslie (1987) llegaron a la misma conclusión de que así como las esposas empleadas reducen su propia participación en el trabajo casero, los esposos de mujeres empleadas incrementan su tiempo de trabajo en casa en términos relativos.

Debido a que las mujeres mantienen típicamente mayor responsabilidad por la casa y la familia, ellas están más expuestas a tener conflictos de inter-rol y sobrecarga porque tienen que “hacer malabares” con las demandas del trabajo doméstico. La tensión psicológica que resulta de un conflicto inter-roles y sobrecarga puede reducir el tiempo, esfuerzo y atención que las madres dediquen a sus trabajos. Mientras la sociedad vea el cuidado de los niños y el trabajo del hogar como una responsabilidad primaria de las mujeres, muchas madres estarán expuestas a sufrir la contaminación psicológica trabajo-hogar en la forma de ausentismo, len-



titud, déficit de energía, preocupación con asuntos relacionados con la familia y renuencia a aceptar responsabilidades que conflictúen su tiempo y sus actividades con la familia.

Las parejas tienden a enfrentar con sobrecarga lineamientos tradicionales; por ejemplo reducir el salario e incrementar el compromiso doméstico. Esta "solución" produce de hecho un estresor adicional porque las mujeres se encuentran subutilizadas en un trabajo de bajo nivel o en trabajos de medio tiempo. Adicionalmente a la tensión de rol de la mujer trabajadora como resultado de manejar las exigencias de la familia y el trabajo, una desigual distribución de las labores familiares produce dificultades psicológicas que pueden trascender al campo de trabajo e influir en el funcionamiento efectivo del mismo. La división inequitativa se ha vinculado con depresión, insatisfacción laboral, y marital (Yogev & Brett, 1985). Repetti (1987), encontró que tres características del rol trabajo—*clima social, apoyo de supervisión y satisfacción en el trabajo*— interactúan con la inequidad percibida en la división del trabajo familiar para producir depresión entre las mujeres. Ella concluyó que las mujeres que creen que están sobrecargadas por una repartición desigual en el trabajo familiar pueden ser más vulnerables a las condiciones intralaborales.

#### NUMERO Y ESTABILIDAD DE ROLES

El concepto de rol y sus derivados (conflicto de roles, sobrecarga y tensión de rol) tienen un lugar predominante en la investigación de los nexos con lo extralaboral. Mientras muchos estudios se centran en roles específicos como el de trabajador, cónyuge o padre, cada vez hay más información sobre el *número de roles o roles múltiples*. Esta información tiende a igualar roles y se centra en el número de las diferentes tareas de rol, en lugar de las características de cada uno, que puedan llevar al estrés laboral. Los roles múltiples pueden verse como fuentes de estrés, de satisfacción o ambos. En general, la investigación sobre los roles múltiples pretende estudiar los posibles efectos negativos, especialmente para las mujeres, bajo el supuesto de que la gente tiene una energía y recursos limitados y puede abrumarse con muchos roles (Pietromonaco, Manis & Frohardt-Lane, 1986).

Los roles múltiples son cada vez más asociados con efectos positivos que negativos (Russell, Altmeier & Van Velzen, 1987). De hecho, hay evidencia empírica de que los beneficios de los roles múltiples pueden

observarse no solamente en mejor salud mental (Repetti & Crosby, 1989), sino también en la vida ocupacional. Se ha encontrado que las mujeres que tienen rol de empleadas, esposas y madres están más satisfechas con sus trabajos que las que solamente son cónyuges y empleadas. Russell y cols. (1987) encontraron que los profesores casados reportaban menos desgaste que los que no tenían el rol de cónyuges. Comparados con los casados, los solteros reportaron menos compromiso con sus trabajos (un componente del desgaste). Pietromonaco y cols. (1986) encontraron que mujeres con tres, cuatro o cinco roles tenían más autoestima y estaban más satisfechas con sus trabajos que las que tenían uno o dos roles. Sin embargo, cuando se les solicitó anotar la mayor fuente de estrés, las mujeres con familia mencionaron problemas asociados con los miembros de la familia, mientras que las que no tenían compañero o hijos mencionaron la ausencia de ellos como la principal fuente de estrés.

Los estudios en roles múltiples son generalmente consistentes con la discusión de Sieber (1974) sobre acumulación de roles. Él analiza cuatro posibles consecuencias de los roles múltiples, usando hombres profesionales en la mayoría de los ejemplos: (a) privilegios de rol, (b) seguridad de status, (c) enriquecimiento de la personalidad y (d) enriquecimiento de los recursos. Los roles múltiples pueden generar fuentes múltiples de experiencia y competencia que algunas veces se complementan entre sí, añadiendo prestigio y competitividad en cada área. Desempeñarse bien en muchos roles puede aumentar los privilegios, los recursos y contactos, y mejorar la reputación social; también, aumentar la autoestima y el sentido de competencia. Además de esas cuatro consecuencias positivas, los roles múltiples pueden prevenir fallas o frustración en cualquier rol dado (Pietromonaco, Manis & Frohardt-Lane, 1986).

Los estudios que demuestran que los roles múltiples se asocian con mayor satisfacción en el trabajo y autoestima pueden sorprender y parecer inconsistentes con los resultados que apoyan predicciones de conflicto inter-roles. Por ejemplo, como se anotó anteriormente, se ha demostrado que es menos probable que las mujeres empleadas tengan cónyuge y/o hijos que los hombres empleados, lo cual ha significado que las mujeres evitan acumular roles para evitar el estrés de rol. De la misma manera, la investigación que muestra que el matrimonio y los hijos reducen la probabilidad de empleo entre mujeres (Erickson & Klein, 1981)

puede interpretarse como apoyo a una hipótesis de conflicto de inter-rol. Valdez y Gutek (1987) lanzaron la hipótesis de que las mujeres en trabajos especialmente exigentes tendrían menos roles que las que trabajaban en cargos con menos exigencias. Ellos encontraron que cuando otros factores permanecían constantes, las mujeres gerentes estaban más propensas al divorcio y ambas (profesionales y gerentes) tenían menos hijos que otras mujeres trabajadoras. Ellos interpretaron esto como un soporte para la hipótesis de conflicto de roles.

Una interesante línea de análisis es la circunstancia bajo la cual los múltiples roles llevan de las consecuencias positivas a las negativas. Algunos (v.gr., Gutek, Larwood & Stromberg, 1986) sugieren que la cantidad de esfuerzo requerido por cada rol puede ser más importante que el número de roles, y puede posiblemente explicar la asimetría. Cuatro roles de consumo de tiempo que no se superponen pueden ser más estresantes que cuatro complementarios que requieran relativamente poco gasto de energía y tiempo. Dado el gran gasto de tiempo femenino en el rol materno y seguramente como cónyuge, los roles masculinos combinados de trabajo y familia deben requerir menos tiempo y energía que la combinación de los femeninos en los mismos aspectos.

Mientras la investigación en los roles múltiples crece, existen pocos estudios sobre la estabilidad de los mismos. La estabilidad de los roles, sin embargo, puede ser importante porque varias medidas de estrés (Russell, Altmeir & Van Velzen, 1987) se basan en el número de eventos estresantes. Los eventos relacionados con la familia tales como casarse, divorciarse o concebir, son vistos como estresores. Entonces, la estabilidad de los roles extralaborales puede proporcionar información adicional útil explicativa del estrés laboral. Vicino y Bass (1978) encontraron que la mayor estabilidad de vida (como se indica en pocos eventos estresantes de la vida) se asoció con el éxito administrativo.

Los estudios de roles múltiples y la estabilidad de roles o los eventos de vida sugieren que son áreas potencialmente fructíferas para estudiar las influencias extralaborales sobre el estrés laboral y pueden complementar la información que hemos ganado referente a los impactos de roles específicos en el estrés laboral (Elizur, 1991).

## REFERENCIAS

- Anderson, E. A., & Leslie, L. A. (1987). *The relationship between stress and decision making in working families* (manuscrito inédito), University of Maryland.
- Atkinson, T., Liem, R. & Liem, J. H. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 317-331.
- Barling, J. & Van Bart, D. (1984). Mothers' subjective employment experiences and the behavior of their nursery school children. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 49-56.
- Bartone, P. T. (1987). *Moderators of stress in Chicago city bus drivers* (manuscrito inédito).
- Berkowitz, A. D. & Perkins, H. W. (1984). Stress among farm women: Work and family as interacting systems. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 161-166.
- Bernardo, D. H., Shehan, C. L. & Leslie, G. R. (1987). A residue of tradition jobs, careers, and spouses' time in housework. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 381-390.
- Beutell, N. J. (1996). *Conflict between work-family and student-family roles: Some sources and consequences*. Artículo de trabajo no publicado, Division of Research, W. Paul Stillman School of Business, Seton Hall University.
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women the influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- Cohen, A. & Kirchmeyer, C. (1995). A multidimensional approach to the relation between organizational commitment and nonwork participation. *Journal of Vocational Behavior*, 46 (2), 189-202.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Dexter, C. (1995). Women and the exercise of power in organizations: From ascribed to achieved status. En L. Larwood, A. H. Stromberg & B. A. Gutek (Eds.), *Women and work: An annual. review* (vol.10). Newbury Park: Sage
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: The conical structure of work and home life relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 313-322.

- Erickson, J. A. & Klein, G. (1981). Women's employment and changes in family structure. *Sociology of Work and Occupations*, 8, 5-23.
- Ewer, P. A., Crimmins, E. & Oliver, R. (1979). An analysis of the relationship between husband's income, family size and wife's employment in the early stages of marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 41, 727-738.
- Ganster, D. C., Fusilier, M. R. & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- Gnezda, M. T. & Hock, E. (1983). *Working mothers of infants: Desired work status and anxiety*. Trabajo presentado en el Annual Meeting of the American Psychological Association, Los Angeles, California.
- Gormly, A. V., Gormly, J. B. & Weiss, H. (1987). Motivations for parenthood among young adult college students. *Sex Roles*, 16, 31-40.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A., Larwood, L. & Stromberg, A. H. (1986). Women at work. En C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *Review of industrial organizational psychology* (pp. 217-234). Chichester: John Wiley and Sons.
- Gwartney-Gibbs, P. A. (1988). Women's work experience and the rusty skills hypothesis: A reconceptualization and re-evaluation of the evidence. En B. A. Gutek, A. H. Stromberg & L. Larwood (Eds.), *Women and work: An annual review* (Vol. 3). Newbury Park: Sage.
- Hiller, D. V. & Philliber, W. W. (1982). Predicting marital and career success among dual-worker couples. *Journal of Marriage and the Family*, 44 (1), 53-62.
- Hock, E. (1985). The transition to day care: Effects of maternal separation anxiety on infant adjustment. En R. C. Ainslie (Ed.), *The child and the day care setting: Qualitative variations and development*. Nueva York: Praeger.
- Holahan, C. J. & Moos, R. H. (1985). Life stress and health: Personality, coping, and family support in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 739-747.
- House, J. S. (1991). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley, Reading.
- Houseknecht, S. K., Vaughan, S. & Stratham, A. (1987). The impact of singlehood on career patterns of professional women. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 353-366.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork to work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28 (9-10), 531-552.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connelly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Lewis, S. N. & Cooper, C. L. (1988). Stress in dual-earner couples. En B. A. Gutek, A. Stromberg & L. Larwood (Eds.), *Women and work: An annual review* (Vol. 3). Newbury Park: Sage.
- McCartney, K. & Phillips, D. (1985). Motherhood and child care. En B. Birns & D. Hays (Eds.), *The different faces of motherhood*. Nueva York: Plenum Press.
- Moen, P. & Moorehouse, M. (1983). Overtime over the life cycle: A test of the life cycle squeeze hypothesis. En H. Z. Lopata & J. H. Pleck (Eds.), *Research in the interweave of social roles* (Vol. 3. Families and Jobs). Greenwich, CT: JAI Press.
- Mortimer, J. T., Hall, R. & Hill, R. (1988). Husbands' occupational attributes as constraints on wives' employment. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 285-313.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W. & Hunt, R. G. (1994). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27 (1), 184-190.
- Nevill, D. & Damico, S. (1975). Role conflict in women as a function of marital status. *Human Relations*, 28, 487-497.
- Olson, J. E. & Frieze, I. H. (1987). Income determinants for women in business. En A. H. Stromberg, L. Larwood & B. A. Gutek (Eds.), *Women and work: An annual review* (Vol. 2). Newbury Park: Sage.
- Perucci, C. C., Potter, H. R. & Rhoads, D. L. (1978). Determinants of male family-role performance. *Psychology of Women Quarterly*, 3, 53-66.
- Pietromonaco, P. R., Manis, J. & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382.
- Piotrkowski, C. S. & Katz, M. H. (1983). Work experience and family relations among working-class and lower-middle-class families. En H. Z. Lopata & J. H. Pleck (Eds.), *Research in the Interweave*

- of *Social Roles* (Vol. 3. Jobs and Families, pp. 187-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills: Sage.
- Pleck, J. H. (1986). Employment and fatherhood: Issues and innovative policies. En M. E. Lamb (Ed.), *The father's role: Applied perspectives*. Nueva York: John Wiley and Sons..
- Presser, H. B. (1986). Shift work among American women and child care. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 551-63.
- Repetti, R. L. (1987). Family and occupational roles and women's mental health. En R. M. Schwartz (Ed.), *Women at work-1987*. Los Angeles: Institute of Industrial Relations-UCLA.
- Repetti, R. L. & Crosby, F. (1984). Gender and depression: Exploring the adult role explanation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 2, 57-70.
- Rice, R. & Frone, M. (1992). Work nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 155-168.
- Rook, K. S. (1985). The functions of social bonds: Perspectives from research on social support, loneliness and social isolation. En I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and applications*. Boston: Martinus Nijhoff.
- Russell, D. W., Altmeier, E. & Van Velzen, D. (1987). Job related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.
- Saam, R. & Wodtke, K. (1995). A cognitive stress reduction program for recently unemployed managers. Special Issue: Career transitions. *Career Development Quarterly*, 44 (1), 43-51.
- Sekaran, U. (1983). How husbands and wives in dual-career families perceive their family and work worlds. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 288-302.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Stewart, A. J. (1980). Personality and situation in the prediction of women's life patterns. *Psychology of Women Quarterly*, 5, 195-206.
- Thomas, S., Albrecht, K. & White, P. (1982). *Determinants of marital quality in dual-career couples*. Trabajo presentado a The Annual Meeting of the American Psychological Association, Washington, DC.
- Valdez, R. L. & Gutek, B. A. (1987). Family roles: a help or hindrance for working women? En B. A. Gutek & L. Larwood (Eds.), *Women's career development* (pp. 157-169). Newbury Park, CA: Sage.
- Vanfossen, B. E. (1981). Sex differences in the mental health effects of spouse support and equity. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 130-43.
- Vicino, F. L. & Bass, B. M. (1978). Lifespace variables and managerial success. *Journal of Applied Psychology*, 63, 81-88.
- Voydanoff, P. & Kelly, R. F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 881-892.
- Weiss, R. S. (1985). Men and the family. *Family Process*, 24, 49-58.
- Wong, N. W. (1986). *Support-specificity: The effects of individual sources of support on the well-being of employed parents* (manuscrito inédito).
- Wortman, C. B. & Lehman, D. R. (1985). Reactions to victims of life crises: support attempts that fail. En I. G. Sarason & B. R. Sarason (Eds.), *Social support: Theory, research and applications*. Boston: Martinus Nijhoff.
- Yogev, S. & Brett, J. (1985). Perceptions of the division of housework and child care and marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 47, 609-618.
- Young, M. & Willmott, P. (1973). *The symmetrical family: A study of work and leisure in the London Region*. Boston: Routledge and Kegan Paul.

